



LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU
Yhdessä enemmän

Kauneudenhoitoalan työhyvinvoinnin kartoitus

Anttonen Heli, Rätty Annika

2015 Tikkurila

Laurea-ammattikorkeakoulu
Tikkurila

Kauneudenhoitoalan työhyvinvoinnin kartoitus

Heli Anttonen
Annika Rätty
Kauneudenhoitoalan koulutus-
ohjelma
Opinnäytetyö
Marraskuu, 2015

Anttonen Heli ja Rätty Annika

Kauneudenhoitoalan työhyvinvoinnin kartoitus

Vuosi 2015

Sivumäärä 57

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää kauneudenhoitoalalla työskentelevien ammattilaisten työhyvinvointia ja työtyytyväisyyttä sekä mahdollisia kehittämiskohteita. Tutkimus toteutettiin työelämässä oleville kauneudenhoitoalan ammattilaisille sähköisellä tutkimuslomakkeella kvantitatiivisena eli määrällisenä tutkimuksena syyskuussa 2015. Opinnäytetyön yhteistyökumppanina toimi Suomen Hiusyrittäjät ry. Työn teoriaosuudessa tarkastellaan psyykkistä, fyysistä ja sosiaalista työhyvinvointia sekä yrittäjyyttä. Tutkimukseen vastasi 169 kauneudenhoitoalan ammattilaista ja tutkimustulosten analyysistä selviää, että työterveyshuollon puute oli merkittävä tutkimukseen vastanneiden keskuudessa. Erityisesti työterveyshuollon ennaltaehkäisevä toiminta työympäristön ja sairauksien sekä psyykkisen hyvinvoinnin näkökulmasta näkyi puutteena tutkimukseen vastanneiden vastauksissa.

Tutkimuksessa käy ilmi, että työhyvinvoinnin kannalta on oleellista saavuttaa työn ja muun elämän tasapaino. Lähes kaikilla vastaajilla osaaminen vastasi työtehtäviä aina tai useimmiten, mikä kertoo kauneudenhoitoalan ammattilaisten hyvästä ammatti-identiteetistä ja koulutuksen tasosta. Yrittäjät kokevat tutkimuksen mukaan merkittävänä haittana palkallisten vuosilomien ja vapaiden puuttumisen sekä ajoittaisen huolen toimeentulosta. Tutkimustuloksien mukaan kauneudenhoitoalalla ennaltaehkäisevään toimintaan pitäisi kiinnittää erityistä huomiota työurien pitkän keston saavuttamiseksi ja työntekijän hyvinvoinnin ja jaksamisen edistämiseksi.

Anttonen Heli and Rätty Annika

Well-being among the beauty industry professionals

Year	2015	Pages	57
------	------	-------	----

The aim of this Bachelor's thesis was to find out about the beauty industry professional's well-being at work and their job satisfaction as well as possible development areas. Quantitative method was applied in this thesis. The study was conducted among beauty industry professionals through an online questionnaire inquiry in September 2015. This thesis was done in cooperation with the Finnish Hair Entrepreneurs Association. The theoretical part examines the physical, psychological and social well-being as well as entrepreneurship. There were 169 beauty industry professionals who responded to the inquiry. The results reveal that the lack of occupational health care was significant. In particular the lack of preventive occupational health care activities concerning the viewpoint of the working environment and diseases as well as psychological well-being was reflected in the study.

The results show that it is essential to achieve a balance between the working and personal life. It was found that the respondent's skills corresponded to their expertise tasks always or most of the time. That reveals that the beauty industry professionals possess good professional identity and educational level. The entrepreneurs experienced major disadvantage because of the lack of paid annual holidays and leave, as well as occasional concerns related to the subsistence. The conclusion was that in order to have a long-lasting career and promote the employee's well-being and coping at work in the beauty industry particular attention should be paid to preventive activities.

Keywords: beauty care, well-being at work, ability to work, occupational health care, work environment

Sisällys

1	Johdanto.....	6
2	Mitä on työhyvinvointi.....	7
	2.1 Kauneudenhoitoala ja työhyvinvointi	9
3	Työterveydenhuolto	10
4	Fyysinen työhyvinvointi	12
	4.1 Työympäristö.....	13
	4.2 Ergonomia	14
	4.3 Kemikaaliturvallisuus	15
5	Psyykkinen työhyvinvointi	17
	5.1 Stressi	18
	5.2 Työuupumus.....	19
	5.3 Masennus/depressio.....	21
	5.4 Kiire ja työajat	21
	5.5 Työn kuormittavuus ja työstä palautuminen.....	22
6	Sosiaalinen työhyvinvointi	23
	6.1 Työyhteisö	24
	6.2 Yksin työskentelevä	25
	6.3 Esimiestyö, johtaminen	27
	6.4 Perekahdytys.....	28
7	Yrittäjyys	28
8	Tutkimus työhyvinvoinnista kauneudenhoitoalalla.....	30
9	Kvantitatiivinen tutkimus.....	30
10	Tutkimusprosessi	31
11	Tutkimustulokset.....	32
12	Tutkimuksen yhteenvedo.....	45
13	Pohdinta	47
	Lähteet	52
	Kuviot.....	55
	Liitteet	56

1 Johdanto

Työhyvinvointi on moninainen kokonaisuus, johon vaikuttaa niin yksilön itsensä kokema hyvinvointi kuin työympäristön eri osa-alueet. Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen ovat tärkeitä yksilön työssä viihtymisen sekä työnlaadun ja tehokkuuden kannalta. Työterveyslaitos määrittelee työhyvinvoinnin sisältävän mielekkään työn, turvallisen työympäristön ja työuraa tukevan työyhteisön. Positiivinen ajattelu, rakentava ongelmien ratkaisu, työmäärän tasapuolinen jakautuminen ja oikeudenmukainen kohtelu ovat työhyvinvoinnin aineksia. Lakisääteinen työterveyshuolto kuuluu työkyvyn ylläpitoon. Työhyvinvoinnin edistäminen on yksilön, yrityksen ja yhteiskunnan vastuulla. (Hyppänen 2013, 165- 167, Juuti 2010, 187.)

Kokemukset kauneudenhoitoalalla erilaisissa työtehtävissä, palkallisena, yksityisyrittäjänä sekä sopimusyrittäjänä, ovat tuoneet esille työhyvinvoinnin haasteet pienyrittäjillä ja heidän työntekijöillään. Näiden ajatuksien vuoksi lähdettiin selvittämään kauneudenhoitoalalla työskentelevien työhyvinvoinnin nykyistä tilaa tarkemmin. Työ toteutettiin parityönä. Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää kauneudenhoitoalan ammattilaisten työhyvinvoinnin tasoa ja tyytyväisyyttä omaan työhyvinvointiin. Tutkimuksen tarkoituksena on kartoittaa myös ammattilaisten omia kokemuksia työhyvinvoinnin toteutumisesta ja merkityksestä, sekä kartoittaa mahdollisia epäkohtia ja niiden tunnistamista.

Opinnäytetyön tutkimusmenetelmä on kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus. Tutkimus on toteutettu sähköisellä tutkimuslomakkeella aikavälillä 1.9- 13.9.2015. Tutkimus on levitetty työelämässä oleville kauneudenhoitoalan ammattilaisille sosiaalisen median välityksellä ja yhteyskumppanin Suomen Hiusyrittäjien ry sähköpostin kautta. Työn teoriaosuudessa tarkastellaan työhyvinvointia käsitteenä sekä työhyvinvoinnin eri tekijöitä, ja teoriaosuus luo pohjan tutkimuskysymyksille ja tulosten analysoinnille. Teoriaosuuden lähteinä on käytetty työhyvinvointia koskevaa kirjallisuutta. Opinnäytetyön aihe on rajattu teoriaosuudessa fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen työhyvinvointiin. Yrittäjyyttä on myös käsitelty, koska kauneudenhoitoalalla yrittäjyys on vahva työllisyyteen vaikuttava tekijä. Tutkimus on laadittu enemmän yksilön näkökulmasta kuin yrityksen, koska tarkoituksena on kartoittaa yksilöiden työhyvinvointia.

Työhyvinvointi on ajankohtainen aihe, johon viime vuosina on kiinnitetty entistä enemmän huomiota. Yhteistyökumppanina tälle opinnäytetyölle toimii Suomen Hiusyrittäjät ry, joka saa tästä työstä ajankohtaista tietoa ja tutkimuksesta saatavia tietoja voidaan hyödyntää yleisesti ammattilaisten keskuudessa. Yhteistyökumppani Suomen Hiusyrittäjät ry on parturi-kampaamoalan yrittäjien toimialajärjestö, joka on perustettu 1917. Toimialajärjestö palvelee jäseniään alaan liittyvien neuvontapalveluiden, työsuhteasioiden ja muissa liikkeen-

hoidollisissa asioissa. Suomen Hiusyrittäjien toiminta tähtää parturi-kampaamoalan yrittäjien toimintaedellytysten turvaamiseen ja alan kehittämiseen. (Suomen Hiusyrittäjät ry 2015.)

2 Mitä on työhyvinvointi

Työhyvinvointi on laaja kokonaisuus, joka pitää sisällään useita eri tekijöitä. Työterveyslaitoksen määritelmän mukaan työhyvinvointia on työ, joka on mielekästä, sujuvaa turvallisessa, terveyttä edistävässä ja työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä. Voimavarat työelämään syntyvät erityisesti terveydestä, fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta työkyvystä, tiedoista, taidoista, osaamisesta sekä motivaatiosta ja sitoutumisesta. Työhyvinvoinnin aineksia ovat työmäärän tasapuolinen jakautuminen, työkaverin auttaminen, oikeudenmukainen kohtelu, positiivinen ajattelu ja rakentava ongelmien ratkaisu. Pitkäkestoisia tuloksia työhyvinvointiin saavutetaan kehittämällä inhimillisiä voimavaroja sekä tukemalla työorganisaation toimintatapojen uudistamista. Yksilön työhyvinvointi vaatii työyhteisön tuen sekä työnantajan toiminnan, joka mahdollistaa työhyvinvoinnin onnistumisen työyhteisössä. (Hyppänen 2013, 165 ja Juuti 2010, 187.)

Työ, työyhteisö, työvälineet, työympäristö ja turvallisuus ovat yksi selkeä osa-alue, joka vaikuttaa työhyvinvointiin. Toimiva työympäristö ylläpitää yksilöiden terveyttä, fyysistä ja henkistä jaksamista. Työpaikan toiminnan tulisi olla tasa-arvoista sekä oikeudenmukaista, johon liittyy myös oikeudenmukaiset työajat ja palkkaus. Työyhteisön ilmapiiri vaikuttaa voimakkaasti yksilöiden työssä viihtymiseen ja työpaikalla pitäisi vallita avoin sekä luottamuksellinen ilmapiiri. Työhyvinvointiin liitetään myös työkyky ja sitä ylläpitävä toiminta eli TYKY- toiminta. Tyky- toiminta on usein työyhteisön virkistymispäiviä, joilla vaikutetaan työyhteisön ilmapiiriin ja parannetaan työssä jaksamista työuran erilaisissa vaiheissa. Työkyvyn ylläpitoon kuuluu myös lakisääteinen työterveyshuolto. (Hyppänen 2013, 166- 167.)

Kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin edistäminen jakaantuu yhteiskunnan, organisaation ja yksilön välille. Yhteiskunnan tehtävänä on luoda puitteet sekä mahdollisuudet työkyvyn ylläpitämiseen lakien sekä toiminnan tukemisen kautta. Yhteiskunta edistää näin kansalaisten terveyttä, oppimista, työssä osaamista sekä työnteon kannattavuutta. Organisaation vastuualueena on huolehtia työpaikan turvallisuudesta, noudattaa työlainsäädäntöä ja mahdollistaa miellyttävä työilmapiiri. Yksilö vastaa omista elintavoista ja työpaikan sääntöjen sekä ohjeiden noudattamisesta. Yksilön omat elintavat, terveydentila ja elämäntilanne vaikuttavat työpaikan, työnteon ja työyhteisön kanssa siihen miten yksilö kokee työhyvinvoinnin. Myös työntekijän asenteella on merkitystä hyvinvointiin, positiivisen elämänasenteen omaavat ihmiset eivät kuormitu esimerkiksi ristiriitatilanteista yhtä herkästi, kuin pessimistisesti elämään suhtautuva ihminen. (Virolainen 2012, 12.)

Työhyvinvoinnin merkitys on ymmärretty ja siihen ollaan valmiita panostamaan työyhteisöissä. Tutkimusten mukaan työhyvinvointi parantaa työssä jaksamista, tuloksellisuutta, palvelua tai työnlaatua, vähentää vaihtuvuutta sekä sairaslomia ja työtapaturmia. (Hyppänen 2013, 165- 166.) Vuonna 2010 tehtiin tiedustelu taantuman vaikutuksista yrityksille ja julkiselle hallinnolle. Tämän kyselyn mukaan työhyvinvointi kuului taantumasta huolimatta yritysten ja julkisen hallinnon agendaan, vaikkakin panostus työelämän laatuun ei noussut kärkisijalle muun muassa markkinoinnin ja myynnin kehityksen rinnalla. (Juuti 2010, 187.)

Yksi tärkeä työhyvinvointiin vaikuttava tekijä on johtaminen ja esimiestyö, jonka myötä työntekijät toivovat saavansa palautetta tehdystä työstä, arvostusta ja motivointia. Esimiesten rooli työssä viihtymisessä on todella merkityksellinen, heidän tehtävänä on saada jokaisesta työntekijästä parhaat puolet esiin kannustuksen ja motivaation myötä, jolloin työntekijät kokevat oman työn arvokkaaksi ja tärkeäksi koko työyhteisölle ja yrityksen tulokselle. Esimiesten vastuulla on myös organisoida työtehtävät, luoda pelisäännöt ja tavat niin, että jokainen tietää oman työtehtävänsä ja työn tekeminen on mutkatonta, eikä kuormita ketään liikaa fyysisesti tai psyykkisesti. Esimies omilla vuorovaikutustaidoilla, esimerkillä ja kannustuksella saa työyhteisön toimimaan tiiminä yhteisten pelisääntöjen mukaan kohti yhteistä päämäärää. (Hyppänen 2013, 166-167.)

Yksi tärkeimmistä keinoista työhyvinvoinnin kehityksessä tulevaisuudessa näyttäisi olevan valmentava johtaminen. Monissa yrityksissä on huomattu kannustavan, motivoivan esimiehen vievän yksilöiden työskentelyä parempiin tuloksiin entisen auktoriteettiin pohjautuvan johtamisen sijaan. Valmentava johtajuus on kokonaisvaltainen tapa olla, vaikuttaa toisiin ja tulla vaikutetuksi. Monet yritykset ovat järjestäneet esimiehille valmentavan johtajuuden koulutuksia, joiden avulla halutaan viedä esimiestyöskentelyä tavoitteellisempaan, osallistavaan ja arvostavaan suuntaan. Valmentava johtajuus on varmasti yksi tekijä, joka parantaa työhyvinvointia ja työssä viihtymistä. (Ristikangas & Grünbaum 2014, 13.)

Tänä päivänä työarki on monella tavoin vaativaa ja kehittyy jatkuvasti, joka voi monilla aiheuttaa stressiä ja vaikuttaa työssä viihtymiseen sekä hyvinvointiin. Työuupumus on varsin yleinen monessa työpaikassa ja useat kokevat edes hetkellistä stressiä työelämässä. Fyysinen hyvinvointi vaikuttaa voimakkaasti yksilöiden työhyvinvointiin, joka heijastaa suoran yhteyden yrityksen tulokseen ja laatuun. (Hyppänen 2010, 284, 289.)

2.1 Kauneudenhoitoala ja työhyvinvointi

Kauneudenhoitoalan ammatit ovat kädentaitoja vaativia palveluammatteja, joiden tehtävänä on tuottaa hyvinvointia ja terveyttä. Kauneudenhoitoalan ammattilainen toimii asiakaspalveluammattissa, joka vaatii mutta antaa myös paljon. Alan erikoisvaatimuksia ovat sosiaalinen luonne, halu tehdä töitä ihmisten kanssa sekä hyvä terveys. Kauneudenhoito- ja hyvinvointialan ammattilaiset työskentelevät joko toisen palveluksessa tai itsenäisenä ammatinharjoittajana tai yrittäjänä. Perinteisen palvelutyön lisäksi kauneudenhoitoalalla voi toimia myös esimerkiksi tuote-esittelijänä ja -kouluttajana, kosmetiikkaan erikoistuneena myyjänä, alan tiedotustehtävissä tai ammattiopettajana. Kauneudenhoitoammattilaisille on tulevaisuudessa entistä tärkeämpää pystyä erikoistumaan tai profiloitumaan tietyn palvelun erityisosaajaksi, sillä kilpailu alalla lisääntyy. (Ammattinetti 2015 ja Suomen kosmetologien yhdistys 2015.)

Kauneudenhoitoalan palveluille löytyy yhä enemmän kysyntää ihmisten kiinnittäessä enemmän huomiota ulkonäköönsä ja hyvinvointiinsa. Yleisesti ottaen kauneudenhoitoalan työllisyystilanne on hyvä, mutta toki työllisyystilanteessa on paikkakuntakohtaisia eroja. Tänä päivänä suuri osa kauneudenhoitoalalla työskentelevistä toimii itsenäisenä liikkeenharjoittajana, eli yrittäjänä. Yrittäjänä toiminen tuo paljon vastuuta, mutta antaa myös vapautta päättää itse omista asioistaan. Riskittävämpi vaihtoehto toimia yrittäjänä on vuokratuoli tai sopimusyrittäjyys. Itsensä työllistäminen yrittäjänä on kauneudenhoitoalalla usein hyvä vaihtoehto, ja pienillä paikkakunnilla se voi olla jopa ainut vaihtoehto työskennellä luovassa ammatissa. (Ammattinetti 2015 ja Suomen kosmetologien yhdistys 2015.)

Kauneudenhoitoalan erityispiirteitä ovat naisvaltaisuus, pienyrittäjyys ja asiakaspalveluala. Kauneudenhoitoalalla työskentely on monipuolista ja se vaatii ammattitaitoa, vuorovaikutustaitoja ja tiimityöskentelyä. Ammattilaisilta edellytetään kokonaisvaltaista osaamista ja pitkäjänteisyyttä esimerkiksi yrittäjänä toimiessa. Kouluttautumisesta tulee huolehtia, jotta pysyy alan kehityksen mukana. Kauneudenhoitoalalla käsitellään paljon kemikaaleja, jotka voivat aiheuttaa allergioita ja herkistymistä. Hyvä terveys on kauneudenhoitoalalla työskentelevälle edellytys työssä jaksamiseen sekä työuran pidentämiseen. Työajat painottuvat usein iltaiikoihin sekä viikonloppuihin, joka vaatii työntekijän työn ja yksityiselämän tasapainoa. Kauneudenhoitoalan yritykset ovat pääasiassa muutaman henkilön yrityksiä, joissa tiimityötaidot korostuvat. Työhyvinvointi on koko tiimin yhteinen asia ja jokaisen yksilön vastuulla. (Ammattinetti 2015 ja Suomen kosmetologien yhdistys 2015.)

Kansallinen tavoite on pidentää työuria ja lisätä työhön osallistuvuutta, ja yksi keino on ennaltaehkäistä työperäisiä sairauksia tai olemassa olevien sairauksien huomioiminen jo alaa

valitessa. Työterveyslaitos ylläpitää töissä terveenä- sivustoa, jonne on listattu eri ammattialoihin liittyvät terveysriskit, jotka olisi tärkeää huomioida alan valintaa tehdessä. Työterveyslaitoksen mukaan kosmetologin ammattiin liittyvät terveysriskit ovat kosmetiikan jatkuvasti kosketuksesta ja pesusta johtuvat käsi-ihottumat sekä kosketusihottuma. Atooppinen iho ja aikaisemmat ihottumat käsissä ovat yksi mahdollinen este tai riski oireiden pahenemiselle kosmetologin ammatissa. Astma ei ole esteenä kosmetologin ammatissa, mutta ripsi- ja akryyliliimoja sisältäviä töitä olisi syytä välttää. Parturi- kampaajan ammatissa ollaan alttiina voimakkaammille kemikaaleille kuin kosmetologin ammatissa. Parturi-kampaajan työssä altistustaan myös herkästi erilaisille ihottumille käsien alueella ja lisäksi kemikaalit voivat pahentaa astmaoireita. Ihottumat ja astma eivät ole ehdoton este kosmetologin tai parturi-kampaajan ammatille, mutta erityisen tärkeää on suojata ihoa ja hengitysteitä oikeanmukaisilla suojavarusteilla. Työterveyslaitos suosittelee myös keskustelemista oman lääkärin kanssa ammatinvalinnasta, jos taustalla on astmaa tai ihottumaa käsien alueella. (Työterveyslaitos 2015.)

3 Työterveydenhuolto

Suomessa työterveydenhuolto perustuu ennaltaehkäisevään terveydenhoitoon, jota säädellään työterveyshuoltolailla (1383/2001). Työterveyshuoltolainsäädännön tarkoituksena on, että työnantaja käyttää työturvallisuuslain perusvelvoitteiden toteuttamiseksi apuna työterveydenhuollon asiantuntemusta. Työterveyshuoltolain mukaan työnantaja velvoitetaan järjestämään työntekijöilleen työterveydenhuoltoa työstä ja työolosuhteista johtuvien terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisemiseksi ja torjumiseksi. Lisäksi taataan työntekijöiden työturvallisuus, työkyky ja terveyden suojeleminen sekä edistäminen. Työterveydenhuolto tulee järjestää ja toteuttaa siinä laajuudessa, kuin työstä, työjärjestelyistä, henkilöstä, työpaikan olosuhteista johtuva tarve edellyttää tai laissa säädetään. (Työhallinto 2014, työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383 ja Kela 2015.)

Työterveydenhuollon toiminta kartoitetaan yrityksen tarpeiden mukaan, jotka määritellään yhdessä työnantajan, työntekijöiden ja työterveyshenkilöstön kanssa. Työterveyshuollon tavoitteina on taata työntekijöille turvallinen ja terveellinen työympäristö, hyvin toimiva työyhteisö, ennaltaehkäistä työhön liittyvien sairauksien syntyä sekä ylläpitää ja edistää työntekijöiden työ- ja toimintakykyä. (Työhallinto 2014 ja työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383.)

Työantajalla on kolme erilaista vaihtoehtoa, miten voi järjestää työterveydenhuollon yrityksensä työntekijöille. Työnantaja voi hankkia palvelut terveyskeskuksesta, järjestää palvelut työterveysasemalla, jonka on itse perustanut yksin tai yhdessä muiden yritysten

kanssa tai työnantaja voi hankkia palvelut yksityiseltä työterveyspalveluita tuottavalta lääkäriasemalta. Työterveydenhuollon järjestämisestä aiheutuneita tarpeellisia ja kohtuullisia kustannuksia korvataan Kelan eli kansaneläkelaitoksen piiristä sairausvakuutuslain perusteella. Työterveydenhuolto on työntekijöille maksutonta, mutta Kela korvausten saamiseksi työnantajalta edellytetään voimassaolevaa työterveyshuoltosopimusta ja toimintasuunnitelmaa. (Työhallinto 2014, Kela 2015 ja Myllymäki & Varonen 2013.)

Myös yrittäjät voivat halutessaan järjestää itselleen työterveyshuollon ja saada siihen Kelasta korvausta. Yrittäjiltä edellytetään Kela korvausten saamiseksi kirjallista sopimusta ja toimintasuunnitelmaa työterveyshuollon palveluntuottajan kanssa. Lisäksi yrittäjällä tulee olla voimassa oleva yrittäjäeläkevakuutus, että he voivat saada työterveyshuollon kustannuksista korvauksia Kelasta. Yksityisyrittäjät voivat saada työterveyshuollon kuluista korvauksia verotuksessa. Verotuksessa vähennyskelpoisia työterveyshuollon kustannuksia ovat kustannukset, jotka kuuluvat Kelan korvaamaan työterveyshuoltoon. Yrittäjän oman työterveydenhuollon kustannukset ovat verotuksessa vähennyskelpoisia vain siltä osin, kuin ne ovat kohtuullisia työpanokseen nähden ja että yrittäjä työskentelee yrityksessä ja vastaavat palvelut tulee olla tarjolla myös mahdollisesti muille yrityksen työntekijöille. Yrittäjän omat työterveyshuollon kustannusten vähentäminen ei edellytä, että yrityksessä tulisi olla muita työntekijöitä omistajan lisäksi. (Työhallinto 2014, Kela 2015 ja Myllymäki & Varonen 2013.)

Työterveydenhuolto on laaja kokonaisuus ja työterveyshuollon toimintasuunnitelma pitää sisällään työterveyshuollon osuuden työpaikan työsuojelutoiminnassa, joten työterveydenhuolto on yksi osa työsuojelun toimintaohjelmaa. Toteutusmuodot työterveydenhuollolla vastaavat yrityksen toiveita ja tarpeita, joiden pohjalta yhdessä työterveyshuollon kanssa on laadittu työterveyshuollon toimintasuunnitelma. Työterveydenhuollon muita toteutusmuotoja ovat työpaikkaselvitykset ja toimenpide-ehdotusten tekeminen, työterveystarkastukset, ergonomiset selvitykset, ammatillisen kuntoutuksen ohjaus, työkykyä ylläpitävä toiminta ja vajaakuntoisten työssä selviytymisen seuranta. Työnantaja voi tarjota myös sairaanhoitopalveluita osaksi työterveydenhuoltoa. (Työhallinto 2014.)

Onnistunut työterveydenhuolto on tehty yhteistyössä työnantajan, työntekijöiden ja heidän edustajiensa kanssa yhdessä työterveydenhuollon ammattilaisten kanssa. Nämä yhteistyömuodot on määritellyt yhteistoiminta-, työsuojelu-, ja työterveyshuollonlainsäädännössä sekä työehtosopimuksessa. Työterveydenhuollon onnistuminen näkyy työpaikalla hyvinvoivana henkilökuntana, jotka toimivat tehokkaasti ja viihtyvät työssään. Hyvinvointi ja työkyky edesauttavat laadukasta työntekoa, joka tukee yrityksen menestymistä. Ennaltaehkäisevä työterveydenhuolto minimoi pitkät sairauslomat ja työhön paluuta tuetaan aktiivisesti. Hyvinvoiva yritys houkuttelee hyviä, pitkässä

työsuhteessa viihtyviä työntekijöitä ja hyvinvoiva yritys houkuttelee myös asiakkaita. (Työhallinto 2014 ja Työterveyslaitos 2015.)

Yksityisyrittäjällä ei ole työyhteisöä tukena, joten on erityisen tärkeää, että yksityisyrittäjäkin turvaa työturvallisuuden omassa työympäristössään. Näin vältetään työtapaturmilta ja ammattitaudeilta. Lisäksi ennaltaehkäisevä terveydenhuolto on yksityisyrittäjille tärkeää, sillä yrityksen kannattavuus ja tulos ovat riippuvaisia yrittäjän terveydestä ja jaksamisesta. (Työterveyslaitos 2015 ja Suomen yrittäjät 2015.)

Yrittäjälle työterveydenhuollon järjestäminen on vapaaehtoista ja merkittävä osa yksityisyrittäjistä ei järjestä työterveydenhuoltoa. Suomen yrittäjien vuonna 2009 tekemän kyselyn mukaan 47 prosenttia yrittäjistä on järjestänyt itselleen työterveyshuollon. Työterveyshuollon järjestäminen on pitkälti sidoksissa yrityksen kokoon, yksinyrittäjistä vain 21 prosenttia on järjestänyt työterveyshuollon. Miesyrittäjät ovat aktiivisempia järjestämään työterveyshuollon kuin naiset, naisista vain 39 prosenttia on järjestänyt työterveydenhuollon ja tätä selittää pitkälti se, että usein naiset ovat yksinyrittäjiä. Yleisin syy miksi työterveydenhuoltoa ei ole järjestetty on tietämättömyys järjestämismahdollisuuksista tai kustannukset koetaan liian suuriksi. Tutkimuksessa selvitettiin myös työterveyshuollon vaikutuksia yrittäjän jaksamiseen ja yritystoiminnan tuottavuuteen. Tutkimuksen mukaan vain 9 prosenttia katsoi työterveyshuollon vaikuttaneen jaksamiseen paljon ja 33 prosenttia katsoi työterveyshuollon vaikuttaneen jaksamiseen jonkin verran ja 31 prosenttia vähän. 27 prosenttia työterveydenhuollon järjestäneistä yrittäjistä koki, ettei työterveydenhuolto ole vaikuttanut omaan jaksamiseen ollenkaan. (Hietala & Tähtinen 2009.)

4 Fyysinen työhyvinvointi

Fyysinen työhyvinvointi on tärkeässä osassa ihmisen työhyvinvoinnissa. Fyysinen työhyvinvointi pitää sisällään esimerkiksi fyysiset työolosuhteet, työn fyysisen kuormittavuuden ja työympäristön ergonomiset ratkaisut. Myös työympäristön työolosuhteet, kuten siisteys, melu, lämpötila ja työvälineet liittyvät fyysisiin työolosuhteisiin. Fyysinen kuormitus on erilaista työtehtävästä riippuen, toisessa työssä työ on fyysisesti raskasta ja toisessa työssä työ kuormittaa yksipuolisilla työasennoilla. (Virolainen 2012, 17.)

Työasennot, - liikkeet ja voimankäyttö sekä työtavat kuormittavat ihmisen liikuntaelimiä monilla tavoilla. Kuormitus voi olla tilanteen tai työntekijän kannalta sopiva tai puolestaan rasittaa työntekijän terveyttä. (Työterveyslaitos 2015.) Ihmisen päivittäinen fyysinen kokonaiskuormitus syntyy työn ja vapaa- ajan yhteiskuormituksesta. Mitä yksipuolisempaa ja paikallaan olevaa työ on, sitä enemmän tarvitaan monipuolista liikuntaa vapaa- ajalla.

Kohtuullisella, säännöllisellä ja monipuolisella liikunnalla tuetaan omaa terveyttä ja työkykyä. (Rauramo 2004, 54.)

Työn tyypillisiä fyysisiä kuormitustekijöitä on ruumiillinen, raskas työ, staattinen tai hankala työasento, pitkään paikallaan istuminen tai toistotyö. Usein työnkuormitus kohdistuu verenkiertoelimistöön ja liikuntaelimiin, kuten selkään. Työn tulisi olla sopivasti kuormittavaa, työasentojen vaihtelut ja hyvä ergonomia ennaltaehkäiset työperäisiä fyysisiä rasituksia. Liikuntaelimistön vaivat ovat tavallisimpia työhön liittyviä terveysongelmia Suomessa mielenterveyden häiriöiden kanssa. Liikuntaelinsairaudet johtavat usein sairauspoissaoloihin ja voivat pahimmillaan johtaa myös työkyvyttömyyteen ja osaltaan heikentävät työn sujumista sekä elämänlaatua. (Työterveyslaitos 2015.)

Liikuntaelimistön kunnosta jokainen voi huolehtia ja ylläpitää sen hyvinvointia liikkumalla säännöllisesti ja monipuolisesti, välttämällä tupakointia, ylipainoa sekä nukkumalla riittävästi. Elimistön sadat lihakset ja nivelet edellyttävät liikettä ja kuormitusta sopivassa suhteessa pysyäksään kunnossa ja hyvinvoivana. (Työterveyslaitos 2015.)

4.1 Työympäristö

Turvallisuus on ihmisille yksi perustarpeista ja turvallisuuden tulee tyydyttyä myös työpaikalla, että työntekijöiden hyvinvointi olisi mahdollinen. Työpaikan pitää olla ympäristöltään ja yhteisöltään turvallinen, toimintatavat ja tapaturmien ennaltaehkäisy sekä järjestelmällinen riskienhallinta, aktiivinen työsuojelutoiminta tekevät turvallisen työympäristön. Taloudellinen turvallisuus liitetään myös työturvallisuuteen, työntekijällä on toimeentulon mahdollistava työsuhde ja siihen liittyvä palkkaus. Turvallinen työpaikka tarjoaa työntekijälleen fyysisen ja henkisen hyvinvoinnin, ja sen ylläpitämisen sekä palkkauksen. (Rauramo 2004, 76- 77.)

Toimiva ja hyvin suunniteltu työympäristö vaikuttaa paljon työntekijöiden hyvinvointiin ja turvaa osaltaan täysipainoisen sekä laadukkaan työnteon. Hyvä työympäristö on tarkoituksenmukainen, turvallinen, terveellinen ja viihtyisä. Työpaikan siisteydestä on tärkeää huolehtia, sillä järjestys sekä siisteys helpottaa ja nopeuttaa työskentelyä sekä ennaltaehkäisee työtapaturmilta. Yleisiä tapaturmia työpaikoilla on liukastuminen, kompastuminen ja kaatuminen, jotka usein johtuvat juuri työolosuhteista. (Rauramo 2004, 113- 115.)

Työympäristön ja työnkuormituksen altisteet jaetaan fysikaalisiin, kemiallisiin ja biologisiin. Fysikaalisia haittoja työympäristössä ovat esimerkiksi kova melu, värinä, huono tai riittämätön valaistus ja ihmiselle epäsopiva lämpötila. Kemiallisia haittoja työpaikoilla tulee erilaisista

kemikaaleista ja mahdollisesti työprosesseissa vapautuvista haitallisista aineista. Osa kemikaaleista on ihmiselle vaarattomia, mutta monilla kemikaaleilla on haitallisia ominaisuuksia, jotka tulee huomioida niiden käytössä. Kemikaali voi olla vaarallinen terveydelle tai ympäristölle, joten turvallinen käyttö edellyttää kemikaaliluetteloa, jossa ilmenee kemikaalien ominaisuudet ja käyttöturvallisuuteen liittyvät tiedot. Kemikaalien vaarat ilmenevät pakkauksen etiketeissä, joissa on varoitusmerkinnät kemikaalin vaaroista. (Rauramo 2004, 115- 118 ja Työsuojeluhallinto 2013.)

Työympäristön biologisia haittatekijöitä voi tulla bakteerien ja homeiden vapauttamista itiöistä sekä biologisesti aktiivisista aineista. Homepölysaurodet ja erilaiset hengityssairaudet ovat usein näiden aiheuttamia seurauksia. Biologisia päästöjä voi tulla erilaisissa työtehtävissä tai rakennuksessa olevan kosteus- tai homevaurion vuoksi. Kosteus- tai homevaurioista kärsineessä työympäristössä työskentelevät kärsivät usein erilaisista hengitystieinfektioista, iho ärsytyksistä ja allergioista. Erityisen tärkeää olisi ennaltaehkäistä altistumisia ja todeta kosteusvauriot rakennuksessa varhaisessa vaiheessa, näin terveyshaitat minimoitaisiin ja rakennuksen suuret korjaustoimenpiteet minimoitaisiin. Altistuminen homeitiölle voidaan katkaista ainoastaan asianmukaisella rakennusten korjauksella tai vaihtamalla työympäristö kokonaan. Työterveyshuolto osallistuu työntekijöiden oireiden selvittämiseen ja tekee työpaikoille esitykset jatkotoimenpiteistä syiden poistamiseksi. (Rauramo 2004, 119 -120.)

4.2 Ergonomia

Ergonomia on tieteenala, jolla pyritään edistämään ihmisen ja toimintaympäristön suhdetta ja hyvinvointia. Työergonomia on tietoa sekä toimintaa, minkä avulla työ, tuotteet, työpaikat, työvälineet ja työympäristö sovitetaan vastaamaan ihmisen ominaisuuksia, edellytyksiä ja vaatimuksia. Työergonomian tavoitteena on mahdollistaa työhyvinvointi ja samalla työn tehokkuus. Työergonomia perustuu fysiologiaan, lääketieteeseen, psykologiaan ja organisaationpsykologiaan. (Rauramo 2004, 95 ja Työterveyslaitos 2015.)

Työturvallisuuslaki (738/2002) määrittelee, että työpaikan rakenteet ja käytettävissä olevat työvälineet tulee valita, mitoittaa ja sijoittaa työn luonne sekä työntekijän edellytykset huomioon ottaen ergonomisesti asianmukaisella tavalla. Vaatimus koskee laitteita, koneita, työkaluja ja kalusteita. Näillä työskentely ei saa aiheuttaa terveyttä vaarantavaa kuormitusta. (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.)

Ergonomia on pitkälti käytännön toimintaa, jonka tietoja käytetään hyväksi suunnitellessa tai uudistaessa tuotteita, työpaikkoja sekä töitä. Sopiva työnkuormitus edistää ihmisen terveyttä ja työkykyä, ja työn tulisi vastata työntekijän fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia ominaisuuksia. Työympäristön tulisi tukea työntekoa ja mahdollistaa tehokas työskentely. Erityisesti

työympäristössä tulisi arvioida työn kuormituksen kannalta, työvaiheet, työasennot, käytettävät laitteet ja työvälineet, lämpöolosuhteet, ääniolosuhteet ja riittävä valaistus. Työkuormittavuuteen vaikuttaa paljon työn organisointi, tehtäväkokonaisuudet ja työn jaksotus sekä työntekijän yksilölliset ominaisuudet. (Rauramo 2004, 96, 99 ja Virolainen 2012, 28.)

Työn ruumiillinen kuormitus kohdistuu liikuntaelimiin ja verenkiertoelimistöön. Ruumiillisia kuormituksia syntyy työasunnoista, työliikkeestä, liikkumisesta ja fyysisestä voimankäytöstä. Erityisen pahoja fyysisiä kuormittavuuksia tulee toistuvista, yksipuolisista liikkeistä, paikallaan istumisesta tai käsin tehtävistä tavaroiden siirroista. Työn ruumiillinen kuormittaminen on sidoksissa tuki- ja liikuntaelinoireisiin ja tämän vuoksi työn tulisi olla sopivasti kuormittavaa työntekijälle, ettei vaarannettaisi työntekijän terveyttä. Työn fyysistä kuormittavuutta voidaan helpottaa tilojen hyvällä suunnittelulla, työvälineiden ja kalusteiden olisi hyvä olla säädettävissä työntekijän tarpeita vastaaviksi. Pehdytyksellä ja työhönopastuksella voidaan edistää oikeita työasentoja ja liikeratoja. Työtehtävien sisältöä kehittämällä pystytään vaikuttamaan paljon toistuviin työliikkeisiin, joten tärkeää olisi monipuolistaa työtehtäviä esimerkiksi työtehtäväkierrolla. Pitkä paikallaan istuminen, staattiset työasennot lisäävät erityisesti niska-hartia, selkä- ja alaraajasairauksien riskiä. Oikeanlaiseen työympäristöön ja työasentoihin olisi hyvä hakea apua työfysioterapeutilta tai työterveyshoitajalta, että minimoitaisiin fyysinen työnkuormittavuus alusta alkaen. (Rauramo 2004, 96- 97.)

Turvallisen ja viihtyisän työympäristön lisäksi työympäristössä tulisi olla hyvä ilmapiiri ja ihmissuhteet kunnossa, jolloin työssä viihtyminen ja ilmapiiri tukisivat tehokasta työntekoa. (Rauramo 2004, 99.)

4.3 Kemikaaliturvallisuus

Päivittäin työpaikoilla ja arjessa käytetään paljon erilaisia kemikaalituotteita kuten muoveja ja kosmetiikkaa. Noin miljoona ihmistä altistuu työssään Suomessa erilaisille kemikaaleille. Kemiallisten aineiden vaarat riippuvat aineiden ominaisuuksista, käyttömäärästä ja -tavoista. Kemikaalit voivat olla haitallisia terveydelle ja ympäristölle ja niihin voi liittyä palo- tai räjähdysvaara. Työsuojelulaki määrittelee kemikaaliturvallisuutta koskevat velvoitteet työpaikoilla ja takaa turvallisen työympäristön. (Työturvallisuuskeskus 2006, 6-8.) Työympäristön kemialliset altistumiset aiheuttavat harvemmin äkillisiä myrkytyksiä, mutta pitkäaikainen altistuminen kemiallisille aineille pieninäkin määrinä voi aiheuttaa kroonisia sairauksia, joiden työperäisyys on vaikea tunnistaa (Työterveyslaitos 2005, 14).

Monet voimakkaat aineet kuten vahvat hapot ja emäkset voivat aiheuttaa ihon ärsytystä tai jopa syöpymistä. Ihon kautta tapahtuvaan altistumiseen vaikuttaa useat tekijät, kuten aineen ja ihon ominaisuudet sekä aika. Ihoaltistuminen tapahtuu kiinteän tai nestemäisen aineen jouduttua iholle ja lisäksi myös aerosolit voivat kiinnittyä iholle. Ihoaltistumisissa arvioidaan selvittämällä työtavat, ihokontaktien laajuus ja kemikaaliaineiden toistuvuus iholla. Ihoaltistumiseen vaikuttaa työympäristön siisteys, suojakäsineiden ja työvaatetuksen käyttö sekä puhtaus. (Työturvallisuuskeskus 2006, 45- 46.)

Useat kemikaalit voivat ärsyttää myös hengitysteitä. Hengitysteitä ärsyttävät kemikaalit eivät välttämättä ole nenällä haistaen voimakkaan hajuisia, mutta kemikaalien ärsyttävä ominaisuus hengitysteihin voi silti olla voimakas. Hengitysteiärsytykset voidaan ennaltaehkäistä parhaiten hengityssuojan käytöllä ja tehokkaalla ilmanvaihdoilla. (Työturvallisuuskeskus 2006, 44.)

Työturvallisuuslain (738/2002) määritelmän mukaan työntekijän altistuminen terveydelle haitallisille kemikaaleille ja biologisille tekijöille on rajoitettava niin vähäiseksi, ettei niistä aiheudu terveydellistä haittaa terveydelle eikä lisääntymisterveydelle. Näiden välttämiseksi ja riskien arviointia varten työnantajalla on oltava riittävät tiedot työssä käytettävien kemikaalisten tekijöiden ominaisuuksista ja vaarallisuudesta. Yleiset ongelmat rakennuksista ovat erilaiset kosteusvauriot ja näiden aiheuttamien vaarojen arvioinnissa asiantuntijoina toimii Työterveyslaitos, joka arvioi työterveyshaittojen mahdollisuudet työntekijöiden kannalta. Työnantajan on tärkeää ottaa yhteyttä kiinteistönomistajaan sekä työterveyshuoltoon heti, kun rakennuksessa epäillään kosteusvaurioita. (Työturvallisuuslaki 738/2002.)

Työterveyslaitoksen teettämän tutkimuksen mukaan parturi-kampaajat altistuvat työssään usealle sadalle kemialliselle aineelle, joista monet voivat aiheuttaa ihon ja hengitysteiden ärsytystä ja allergioita. Märkätyö aiheuttaa räsitteen erityisesti iholle. Hiuskosmetiikassa käytettyjen aineiden pitoisuudet on rajoitettu eikä ihmiselle syöpävaaralliseksi todettuja aineita sallita. Tutkimuksessa selvitettiin sisäilman laatua, joka tutkimuksen mukaan oli tyydyttävä. Organisten liuotinaineiden huippupitoisuudet hengitysvyöhykkeellä olivat permanentista, hiustenvärjäyksestä ja aerosolilakkaa suihkuttaessa jopa satakertaisia kampaamoiden yleisilmasta mitattuun tasoon verrattuna. Työntekijät kokivat terveyshaittoja erityisesti valkaisuaineisiin, permanenttiaineisiin, hiusväreihin ja aerosolilakkoihin liittyen. Tehokkaalla ilmanvaihdoilla voidaan tehokkaasti laimentaa haittoja. Tutkimuksessa selvisi myös, että hengitysoireet ovat yleisimmät parturi-kampaajilla, kuin vertaisryhmällä. (Työterveyslaitos 1993.)

Opetushallituksen laatiman parturi-kampaaja opiskelijoiden työssäoppimisen perehdytys oppaassa kemikaalit ovat nousseet merkittävästi esille. Kemikaalit ovat kosmetiikan kehityksenkin myötä säilyneet pitkälti samoina ja altistuminen usealla sadalle kemialliselle aineelle on parturi-kampaajan työn arkea. Oikealaisella suojainten käytöllä on erityisen tärkeää kemikaalien altistumiselta suojautumisessa. Työperäiset käsi-ihottumat ovat hyvin tavallisia ja käsien ihon kuntoa koettelevat kemialliset aineet sekä vesi. Nikkeli-allergia on hyvin yleinen parturi-kampaajilla. Kemikaalien haittavaikutukset ilmenevät erityisesti käsien ihoon ja hengitysteihin. Ammattiastman yleisin aiheuttaja on ammoniumpersulfaattia sisältävät valkaisuaineet. (OPH 2005, 14.)

Ammatti- ihotautien ylilääkäri Aalto- Korteen (Pitkänen 2013) mukaan kosmetologit ovat suhteellisen uusi ammattiryhmä, jotka altistuvat akrylaattiyhdisteille. Erityisesti rakennekynsien ja ripsiliimojen kanssa työskentelevät kauneudenhoidon ammattilaiset altistuvat allergisoiville akrylaattiyhdisteille. Monet näistä akrylaateista läpäisee suojakäsineet, joten allergiaa voi kehittyä käsineiden käytöstä huolimatta. Tekoripsien liima on uusi akryyli-allergiaa aiheuttava tuote ja työterveyslaitos on diagnosoinut muutamia ammatti- ihottumia, -astmoja ja -nuhia. (Pitkänen 2013.)

5 Psyykkinen työhyvinvointi

Psyykkinen työhyvinvointi nousee tänä päivänä entistä merkittävämpään asemaan katsottaessa työhyvinvointia. Työllä voi olla ihmisen terveydelle ja hyvinvoinnille, sekä positiivisia että negatiivisia vaikutuksia. Psyykkinen työhyvinvointi pitää sisällään työilmiöihin, työpaineet sekä työn stressaavuuden ja myös työturvallisuus on tärkeässä osassa työntekijän hyvinvointia. Useissa työpaikoissa fyysiset työolosuhteet ovat hyvässä kunnossa, mutta sen sijaan psyykkinen hyvinvointi voi kaivata kehittämistä, sillä psyykkisellä työhyvinvoinnilla on suuri vaikutus työssä viihtymisessä ja sairauspoissaolojen ennaltaehkäisyssä. (Virtanen 2012, 18 ja Waddel & Burton 2006, 24.)

Nykyaikainen ympärivuorokauden toimiva yhteiskunta saattaa olla kuormittava ja vaativa. Epäsäännölliset työajat, jatkuvasti kehittyvä teknologia, monimutkainen informaatioympäristö minkä keskellä ihminen toimii ja jatkuvasti kasvava paine itsensä kehittämisestä lisäävät työelämän vaativuutta. Kasvava joukko kokee työssä jaksamisessa ja keskittymisessä ongelmia. Mielenterveyden häiriöt ovat sairauspoissaolojen ja ennenaikaiselle eläkkeelle siirtymisen perusteita nyky- yhteiskunnassa. Mielenterveyden häiriöt näkyvät työssäkäyvien työn tuottavuudessa. Tyypillisimpiä työikäisillä esiintyviä mielenterveydenhäiriöitä ovat eriaseteiset masennustilat, ahdistuneisuus ja päihdehäiriöt. (Hyppänen 2010, 284, 289.)

Mielenterveys häiriöistä valtaosa toipuu hyvällä hoidolla ja monipuolisella kuntoutuksella. Tilapäinen toimintakyvyn lasku voidaan huomioda työpaikoilla työaikaa ja työnsisältöä muokkaamalla. Työn katsotaan lähtökohtaisesti olevan hyvä asia ihmisille ja sillä on monia hyviä vaikutuksia mielenterveydelle, kuten säännöllisellä rytmillä ja merkityksellä elämälle. Hyvä työyhteisö on tukena myös elämän muille kriiseille, joten hyvät työkaverit voivat auttaa erilaisissa elämänvaiheissa. (Hyppänen 2010, 285- 286.)

Mielenterveyshäiriöistä johtuvat sairauspoissaolot voidaan ennaltaehkäistä tunnistamalla riskihenkilöt oikeassa vaiheessa, että oikeanlaista hoitoa voidaan tarjota riittävän hyvissä ajoin. Pitkät sairaslomat ennustavat pitkääkin työkyvyttömyyttä. Työpaikoilla oikeanlainen johtaminen, oikeudenmukainen ja suvaitsevainen ilmapiiri sekä työn mielekkyys vaikuttavat taudin aikaisen tunnistaminen rinnalla merkittävästi pitkien sairauslomien ennaltaehkäisyyn. Esimerkiksi keskivaikeassa masennuksessa sairausloman sijaan olisi hyvä muuntaa työnkuvaa ja tukena intensiivistä terapiaa ja lääkehoitoa. Työn ja muun elämän tasapaino on erityisen tärkeää mielenterveys häiriöisille ihmisille. (Hyppänen 2010, 287- 288.)

5.1 Stressi

Stressiprosessi käynnistyy haastavista tilanteista, joissa koetaan, ettei tavanomainen toiminta riitä ja epäillään tilanteesta selviytymistä. Tällöin elimistö reagoi kokonaisvaltaisesti parantaen toimintaedellytyksiä. Kehon omat tulkinnat ja tuntemukset synnyttävät siis koetun stressin. Ihminen sietää hyvin kohtuullista ja ohimenevää stressiä, eikä se yleensä näy päällepäin tai haittaa toimintaa eri elämänalueilla. Stressi ei ole aina vain kielteinen asia, vaan sopivasti annosteltuna stressi parantaa hallinnan tunnetta, antaa energiaa ja virittää luovuutta. Pitkittynyt ja hyvin voimakas stressi on haitallista, joka lamaa ja vähentää käytössä olevaa energiaa. Pitkittynyt stressi näkyy ulospäin ja häiritsee toimintaa, se viestii muutoksien tarpeesta jolloin olisi hyvä pysähtyä arvioimaan kokonaistilannetta. (Työterveyslaitos 2015 ja Nummelin 2008, 75.)

Stressi ilmenee monilla eri tavoin, niin psyykkisinä kuin fyysisinä oireina. Yleisiä tuntemuksia stressin aikana ovat tyytymättömyys, hyvän olon puuttuminen, yliaktiivisuus ja huolestuneisuus. Tunteiden tasolla koetaan hermostuneisuutta, ärtyneisyyttä, ahdistusta ja mielialan laskua. Stressin aikana keskittyminen, muistihäiriöt ja asioiden tekeminen hyvin tai ajoissa vaikeutuu. Stressiin liittyy voimakkaasti univaikeudet ja pitkittyneessä stressissä havaitaan selviä ulospäin näkyviä piirteitä, kuten huolimattomuutta, välinpitämättömyyttä, työkyvyn tuottavuuden laskua tai erilaisia tunne vaikeuksia. Pitkittyneellä stressillä on todettu olevan paljon terveydellisiä vaikutuksia ja lisää työkyvyttömyyttä. (Työterveyslaitos 2015 ja Nummelin 2008, 75- 77.)

Työperäiseen stressiin on monia syitä, mutta yleisin syy stressiin syntyy tilanteesta, jossa työntekijä tuntee itsensä kykenemättömäksi selviytymään häneen kohdistuvista vaatimuksista ja odotuksista. Ihmiset reagoivat samanlaisiin tilanteisiin eri tavalla, joten yksilölliset stressiherkkyydet vaihtelevat. Pitkään jatkuessaan stressi voi johtaa työuupumukseen ja loppuun palamiseen. (Työterveyslaitos 2015 ja Nummelin 2008, 75.)

Työstressin määrään voidaan vaikuttaa vähentämällä työn kuormittavuutta, työn määrää tai lieventämällä työssä olevat ristiriidat. Lisäämällä omaa ammattitaitoa voidaan parantaa omaa jaksamista ja voidaan mahdollisesti jatkaa työelämässä pidempään. Erityisen tärkeää on myös taito osata rentoutua ja erottaa työ ja vapaa-aika toisistaan. Rentoutus tukee jaksamista, mutta pelkästään oireisiin puuttuminen ei riitä vaan myös todellisiin syihin tulee puuttua. Ihminen kestää työperäistä stressiä paremmin, jos työpäivän ohessa ja päätteeksi kyetään rentoutumaan. Työpäivän aikana tulee hyödyntää lakisääteiset tauot eli niin kutsut makrotauot mutta myös lisäksi mikrotauot, jolloin voi hieman jaloitella tai venytellä raajoja. Riittävän terveelliset elämäntavat vahvistavat myös työminää ja parantavat elämänlaatua. (Rauramo 2004, 67, 80 ja Luukkala 2011, 64- 65.)

5.2 Työuupumus

Työssä väsyminen ja työuupumus eivät ole verrattavissa toisiinsa. Tavallinen työväsymys työpäivän jälkeen on normaalia, josta palaudutaan entiselleen levolla ja yöunilla. Ihminen ei palaudu työuupumuksesta johtuvasta väsymyksestä normaalilla yönella tai levolla, vaan hän on yliväsynyt. Tästä väsymyksestä puhutaan usein käsitteellä uupumus ja työuupumuksesta puhuttaessa uupumus on työperäinen. Työuupunut ihminen on hyvin voimaton ja tarmoton, mutta hän ei ole kuitenkaan laiska tai velto. Työuupumisen taustalla ei aina ole kyse liiallisesta työnteosta, vaan kyseessä voi olla myös ihmisen reaktiot työntekoon tai muuten tilanteeseen esimerkiksi liiallinen kiire, työn tylsyys tai pelolla johtaminen voivat johtaa työuupumukseen (Heiske 2001, 190- 192 ja Luukkala 2011, 53.)

Työuupumiselle tyypillistä on tunneperäinen rasitus, ei niinkään fyysinen väsymys. Työuupunut tuntee usein itsensä jatkuvasti väsyneeksi fyysisesti, mutta nukkuminen ei kuitenkaan auta. Ihminen on psyykkisesti väsynyt ja mukaan voi liittyä tunteita riittämättömyydestä ja avuttomuudesta. Työuupuneen työteho on heikentynyt, hänen ammatillinen itsetunto on laskenut sekä asenne ja käytös voi olla hyvin negatiivista ja kyynistä. Työhönsä liikaa sitoutunut uupuu herkästi, sillä hän ei pysty emotionaalisesti irrottautumaan työstään ja viettämään vapaa-aikaa. Työpäivän aikana voidaan kokea henkistä pahoinvointia, joka juontaa kuitenkin työympäristön ulkopuolelta. Siviilissä oleva murhe tai

huoli voi painaa mieltä, joten on tärkeää pystyä erottamaan mistä mikäkin johtuu. (Heiske 2001, 190- 192 ja Luukkala 2011, 53.)

Työuupumuksen kehittyminen on pitkä prosessi ja ei ole harvinaista, että kehittymiseen on mennyt 10 vuotta. Ihminen ylittää omia voimavarojaan pikkuhiljaa ja huomaamatta. Työuupumuksessa on kolme ulottuvuutta, väsymys, kyynisyys ja ammatillisen itsetunnon lasku. Usein työuupumuksen ensimerkit ovat liiallinen ja kokonaisvaltainen väsymys, pitkien yöunienkin jälkeen keho on raskas ja mieli haluton. Vakavassa työuupumuksessa fyysinen väsymys voi lopulta ajautua pseudohalvaantumiseen, jossa keho lakkaa tottelemasta käskijäänsä. Pitkään jatkunut väsymys ajaa herkästi mielen kyyniseksi, joka on yleisinhimillinen puolustusjärjestelmä, jolla keho pyrkii suojautumaan työperäisiltä vaatimuksilta. Voimakas kyynisyys kuitenkin heikentää työhyvinvointia, sillä ihminen toimii työpäivinä konemaisesti ilman tunteita. (Luukkala 2011, 54- 55 ja Heiske 2001 193.)

Työhyvinvoinnin edellytys on, että työntekijä voi olla työpäivän ajan kokonaisvaltaisesti läsnä, niin että tunteetkin ovat mukana. Työyhteisössä vallitsee usein hyvä me-henki ja ilot sekä surut jaetaan yhdessä. Jokaisen empatiamekanismi vaatii kuitenkin energiaa ja jos sitä energiaa ei ole, toimii empatiataso vajaalla teholla. Pitkään jatkuneen väsymyksen ja mukana tulleen kyynisyyden pohjalta heikentyy ammatillinen itsetunto, jolloin toimintakyky heikentyy. Työntehokkuus laskee ja tilalle tulee riittämättömyyden tunne. Lisäksi ammatillisista päätöksistä tulee haastavia, ja päätöksen loppuun saattaminen voi jäädä tai päätöksen teon jälkeen ei luoteta tehtyyn päätökseen ja iskee pakonomainen tarkistusvimma. (Luukkala 2011, 55.)

Työuupumus on tuttua monelle ja usein kodista tulee vain paikka, jossa lataudutaan tulevaa työpäivää varten. Elämästä on tullut työssä suoriutumista sen sijaan, että voisimme iloita työstä päivittäin. Lundbergin (2008, 18) mukaan ihmiset jaksaisi työssä paremmin, kun heidän henkilökohtainen merkityksellisuuden tarve tyydyttyy, kun saadaan jotain todellista aikaan tai kun onnistutaan ylittämään itsemme. Elämän sisällön ei pitäisi koostua pelkästään työstä, vaan elämässä olisi tärkeää olla muutakin sisältöä. Ihminen kenelle työ on elämässä ensisijaisen tärkeää, uupuu herkemmin, sillä työn vaikeudet ja pettymykset otetaan erityisen raskaasti ja tästä seuraa entistä suurempi yrittäminen ja ponnistelu. Tämä johtaa usein yrittämisen ja väsymyksen kierteeseen, jolloin ihminen ei kykene katkaisemaan työn tekoa, vaikka se olisi välttämätöntä väsymyksen vuoksi. Tilanne voi kuitenkin olla joskus myös päinvastoin ja henkilökohtaisten murheiden ja huolien rinnalla työ toimii terapiana, jonne tullaan unohtamaan siviiliongelmia. (Luukkala 2011,53 ja Heiske 2001, 193.)

Työuupumusta on kolme tasoa, lievä, kohtalainen ja vakava, mutta burnout käsitteessä ei ole näitä tasoja. Burnout on jatkuvan, pitkäaikaisen ponnistelun jälkeinen uupumustila, jossa

ihminen palaa loppuun ja hänen energiatasonsa ovat nollassa. Burnoutissa ihminen ei kykene tekemään juuri mitään. (Luukkala 2011,55).

5.3 Masennus/depressio

Pitkään jatkunut työuupumus voi ajaa ihmisen depression, jolloin ihmisen mielentila on väsynyt ja tuskainen, ajattelu on negatiivista ja asioihin suhtaudutaan toivottomuudella (Heiske 2011,56). Jokaisen ihmisen on tervettä tuntea ohimenevää masennusta erilaisten pettymysten, menetyksien ja muiden negatiivisten kokemusten myötä. Masennustila on sairaus, jossa esiintyy masentunut mieliala, ihmisen toimintakyky ja elämänlaatu ovat alentuneet. Masennustila vaikuttaa merkittävästi työn tuottavuuteen ja hoitamattoman voi aiheuttaa työkyvyttömyyttä. Työpaikkojen erilaisilla tukitoimilla voidaan merkittävästi vaikuttaa työkyvyn säilymiseen. Hyvä työ tukee ja vahvistaa jokaisen mielenterveyttä. Työntekijän hyvinvointi on parhain työssä, jossa vaatimukset ovat osaamisen ja muihin voimavaroihin nähden kohtuulliset ja johon työntekijä itse pystyy vaikuttamaan. (Työterveyslaitos 2015 ja Hyppänen 2010, 287.)

Masennus on monitekijäinen sairaus, johon voivat johtaa yksilön perimään, personaan, elämäkokemuksiin sekä elinympäristöön liittyvät tekijät, kuten pitkittynyt työstressi. Työntekijöiden heikentyneeseen psyykkiseen hyvinvointiin on todettu liittyvän epäasiallinen kohtelu, epäoikeudenmukaiseksi koetut päätökset, kohtuuttomat työn vaatimukset, vähäinen työnhallinta, huono työilmapiiri ja epävarmuus tulevast. (Työterveyslaitos 2015.)

Masennuksen ennaltaehkäisyssä on tärkeää ohjata omaa elämää tyydyttävään suuntaan. Oma avoin ja myönteinen suhtautuminen asioihin ja haasteisiin edistää tyydyttävämpään elämään. Jos omat voimavarat eivät riitä, suositellaan hakeutumaan työterveyden pariin. Työkyvyttömyyttä ja masennusta voidaan ennaltaehkäistä työpaikoilla kehittämällä työtä, työyhteisöä ja ennaltaehkäistä työstressiä. Työkykyongelmien ilmentyessä tarvitaan mielenterveys häiriöistä kärsivän työntekijä ja työnantajan kanssa sopia yhteinen toimintamalli työkykyongelmien varhaisesta tukemisesta, sekä tukea työhön paluuta sairauslomien jälkeen. Masennuspotilaan työhön paluun tukemisessa tehokkaaksi keinoksi on todettu osasairauspäiväraha ja työeläkelaitosten kustantamat työkokeilut, joiden avulla voidaan pehmentää paluuta omaan työhön. (Työterveyslaitos 2015, Hyppänen 2010, 286.)

5.4 Kiire ja työajat

Työntekijöiden työaika Suomessa säädellään Suomen työaikalaissa ja EU:ssa työaikadirektiivillä. Työaikadirektiivi pohjautuu EU:n jäsenvaltioiden työaikaa koskeviin lakeihin ja direktiivin tavoitteena on työturvallisuus sekä terveyden parantaminen työssä.

Direktiivissä on määritelty esimerkiksi työntekijän oikeus vähintään 11 tunnin keskeytymättömään lepoaikaan 24 tunnin aikana. Direktiivissä on lisäksi määritelty viikon työmääräksi enintään 48 tuntia ja yötyön pituus enintään kahdeksan tuntia 24 tunnin aikana. Direktiivin vaatimuksista voidaan kuitenkin poiketa joissakin tapauksissa ja nämä poikkeustapaukset on määritelty direktiivin artikkelissa. (Työterveyslaitos 2015.)

Suomen työlakia sovelletaan työsopimuslaissa määritellyn työsopimuksen tai virkasuhteella tehtävään työhön. Työaikalaisissa on määritelty säännölliseksi työajaksi kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja viikoittainen työaika 40 tuntia enintään 52 viikon jaksona. Myös Suomen työaikalaisissa on poikkeuksia, jolloin työaikalakia ei sovelleta. Työaika on työntekijän terveydelle erityisen tärkeää ja vaikuttaa työntekijän hyvinvointiin ja mahdollistaa työn ja vapaa-ajan yhdistymisen. Sopivalla työajalla vaikutetaan myös työntekijän tuottavuuteen, työn tehokkuuteen ja sujuvuuteen. Työajassa huomioidaan erityisesti työpäivän ja työviikon kesto, työ- ja lepoaikojen rytmitys, työn jakautuminen kuormittavuuden mukaan ja työajan riittävyys työmäärään nähden. (Työterveyslaitos 2015.)

Kiire ja työmäärä voi olla yksi työyhteisön rasittavasti ja viihtyvyyttä lisäävistä asioista. Kiire työyhteisössä on liian suuri työmäärä verrattuna käytössä olevaan aikaan, ja ainut keino helpottaa kiirettä on vähentää työtehtäviä tai lisätä työaikaa. Kiirettä kuvataan ristiriidaksi tai jännitteeksi vaatimusten ja saavutusten välillä, jos ihminen ei vaadi itseltään suorituksia, hän ei myöskään koe kiirettä. Usein kiire tuhoaa mahdollisuuden nauttia sen hetkisestä tilanteesta, ja valitettavasti tämä välittyy herkästi myös työyhteisön ulkopuoliselle ihmiselle, joka aistii ympäristön rauhallisen tai kiireisen ilmapiirin. (Heiske 2001, 11- 12, 15.)

Yksi psyykkisen kuormituksen lisäävistä tekijöistä on kiire (Virolainen 2012,24). Tietynlainen aikapaina on luonnollinen osa jokaisen elämää, mutta pitkään jatkuessa se synnyttää riittämättömyyden tunnetta ja sen myötä kasvattaa myös työperäistä stressiä ja terveysongelmia. Paljon kiirettä tunteva ihminen kärsii usein unettomuudesta, ahdistuneisuudesta, ärtyneisyydestä sekä väsymyksestä. Lisäksi voi olla myös fyysisiä oireita, kuten päänsärkyä, selkäkipua tai esimerkiksi vatsavaivoja. (Nummelin 2008, 22.)

5.5 Työn kuormittavuus ja työstä palautuminen

Työn kuormittavuuteen vaikuttavat työn määrä sekä laatu. Työn tulisi sisältää sopivassa suhteessa haasteita, ja sitä tulisi olla sen verran että yksilö kokee hallitsevansa työnsä ja pystyy suoriutumaan niistä. Jos töitä on liikaa ja työtehtävät ovat liian haastavia, työ on laadultaan ja määrältään ylikuormittavaa. Jos töitä puolestaan on liian vähän ja työ liian helppoa, työ on laadultaan että määrältään alikuormittavaa. Sopivasti kuormittava työ on psyykkisesti haastavaa, johon yksilö pystyy itse vaikuttamaan. Tällaisessa työssä tavoite on

selkeä, työ on itsenäistä, mielenkiintoista ja vaihtelevaa. Yksilön taitojen ja työn vaatimusten välillä oleva jännite edistää työssä oppimista. Työntekijän mahdollisuudet työssä kehittämisessä ja osaamista tukevassa koulutuksessa vaikuttavat työntekijän tyytyväisyyteen työhön. (Nummelin 2008, 69.)

Työn ja vapaa-ajan selkeä erottaminen edistää palautumista työnkuormituksesta. Pitkät työpäivät ja epäsäännölliset työajat vaikeuttavat vapaa-ajan ja työn yhdistämistä sekä työnkuormituksesta palautumista. Työasiat pitäisi unohtaa vapaa-ajalla, mutta kuormittavassa tilanteessa työasiat jäävät herkästi pyörimään mieleen ja pahimmillaan vaikuttavat yöuniin. Stressistä vapautuminen on tehokasta, kun kykenee olemaan tekemättä mitään hyvällä omallatunnolla. Suorittamisen ja tehokkaan tekemisen jatkuminen myös vapaa-ajalla ylläpitää elimistön kuormittumista. Mielekäs tekeminen, liikunta ja sosiaaliset suhteet vapauttavat tehokkaasti työstressistä ja auttavat unohtamaan työasiat työajan ulkopuolella. Tasapaino työn ja vapaa-ajan välillä on tärkeää jaksamisen ja työhyvinvoinnin kannalta. (Luukkala 2011, 68 ja Jones, Burke & Westman 2013.)

Yksin työskentelevät ja yksityisyrittäjät kokevat usein työssään epätasaista työnkuormitusta. Ajoittain työtä on enemmän ja välillä vähemmän, jopa liian vähän. Usein kun töitä on liikaa, on töitä niin paljon, että työpäivät venyvät ja vuorokauden tunnrit eivät tahdo riittää työntekemiseen. Ajanhallinta sekä työstä saatu ansio kuormittavat lähes jokaista yksityisyrittäjää. Monet yksityisyrittäjät kokevat kuitenkin sietävän kuormittavuutta hyvin, ja päinvastoin kokevat haasteita jaksamisen kanssa hiljaisimpina hetkinä. Hiljaisina hetkinä olisi hyvä aika keskittyä asiakashankintaan, ladata omia akkuja, kehittää itseään ja tietoisesti etsiä tekemistä hiljaiseen hetkeen. Usein yksityisyrittäjät kokevat ahdistusta hiljaisesta hetkestä ja tunne ettei hänen palveluitaan enää haluta on hyvin kuormittavaa henkisesti. (Torppa 2013, 24- 25.)

Yksin työskentelevän olisi hyvä pyrkiä löytämään keinoja, miten työnkuormittavuus olisi melko tasaista. Yksin yrittävän on kuitenkin lähes mahdotonta saada yhtä tasaista työnkuormittavuutta ja varmuutta, kuin työsuhteessa olevan. Tosiasiassa molemmat ovat lähes yhtä epävarmassa tilanteessa, mutta työsuhde mielletään herkemmin turvallisiksi. Yrittäjän olisi tärkeää seurata omaa työtilannetta jatkuvasti ja mahdollisimman laaja-alaisesti. Yrittäjän on hyvä olla ajan tasalla, miten paljon työtä on tilauskannassa, mikä on hänen oma taloudellinen tilanne ja oma osaaminen sekä työkyky. (Torppa 2013, 26- 27.)

6 Sosiaalinen työhyvinvointi

Sosiaalinen työhyvinvointi muodostuu mahdollisuudesta sosiaaliseen kanssakäymiseen työyhteisön jäsenien kanssa. Tämä tarkoittaa mahdollisuutta keskustella työasioista vapaasti

työyhteisön jäsenien kanssa. Lisäksi työyhteisö koetaan toimivaksi ja työkavereita on helppo lähestyä. Sosiaaliseen hyvinvointiin kuuluu myös tutustuminen työkavereihin ihmisinä, joka luo yhteisöllisyyden tunnetta. Sosiaaliset tilanteet rakentava positiivisen työilmapiirin työntekijöiden välille, jolloin henkilökohtaisten ja työasioiden keskustelu koetaan helpoksi. (Virolainen 2012, 24.)

6.1 Työyhteisö

Ihminen on sosiaalinen olento ja kaipaa ympärilleen toisia ihmisiä. Ihminen haluaa tuntea olonsa hyväksytyksi, huomatuksi ja tuntea itsensä tarpeelliseksi. Työpaikan ilmapiiri rakentuu ihmissuhteiden toimivuudesta, joka on keskeinen työtyytyväisyydessä. Kun työyhteisössä on hyvä ilmapiiri, työtä tehdään hyvässä hengessä, motivaatio on korkea, työntekijät ovat innovatiivisia ja tuloksellisuus nousee. Huono työilmapiiri näkyy myös merkittävästi työpaikoilla, ristiriidat kasvattavat stressiä, tekemisen into laskee ja sairauspoissaolot lisääntyvät. (Rauramo 2004, 122 ja Nummelin 2008, 53- 53.)

Työpaikan ilmapiiri määritellään yksilöiden havaintojen mukaan, joka on organisaatioilmapiirin, esimiehen johtamistyylin ja työryhmän muodostama kokonaisuus. Työilmapiiristä voidaan erottaa kolme laajempaa ulottavuutta; rakenne, vastuu ja riskit. Työympäristön työn tekemistä ohjaavat säännöt, ohjeet sekä yhteiset toimintatavat tukevat yhteistyötä työyhteisössä ja ennaltaehkäisevät ristiriitoja. Yksilö haluaa kokea työyhteisössä vastuuta ja toimia itsenäisesti sekä mahdollisuudet vaikuttaa työyhteisön asioihin. Lisäksi jokaisen yksilön on otettava vastuu omasta käyttäytymisestä, ongelmien esille tuomisesta ja niiden ratkaisemisesta, vaikka usein ongelmista puhuminen koetaan vaikeaksi. Työyhteisössä toimimisessa olisi hyvin tärkeää oppia purkamaan asioita rakentavasti. Riskit työilmapiirissä tulevat haasteellisista työtehtävistä ja mahdollisuuksista riskinottoihin. Näiden lisäksi työyhteisön ilmapiiriin vaikuttavat työyhteisön tuki, palkitseminen sekä mahdollisten ristiriitojen selvittäminen nopeasti. (Rauramo 2004, 122, 125 ja Nummelin 2008, 55.)

Arvostus työyhteisössä on tärkeässä roolissa yksilön ja yhteisön työhyvinvoinnissa. Työyhteisön, esimiehen ja läheisten osoittama arvostus vaikuttaa, miten yksilö itse arvostaa itseään ja työtään. Yksilön kannalta erityisen tärkeää on arvostus työyhteisössä sellaiselta ihmiseltä, kenen osoittamaa arvostusta hän pitää tärkeänä, kuten lähin esimies, työtoverit ja asiakkaat. Arvostuksen kokeminen ja saaminen ovat perusedellytyksiä itsetunnon kehittymiselle ja saamiselle, käytännössä tämä tarkoittaa yksilön ponnistelun sekä työpanoksen huomioimista ja arvostavaa kohtelua. Terveeseen itsetuntoon liittyy se, että arvostusta saadaan todellisten kapasiteettien ja osaaminen myötä, eikä ulkoiselle tai muodolliselle statukselle tai vallan symboleille. Hyvässä työyhteisössä jokaisella yksilöllä on oma tärkeä rooli omana itsenään ja työyhteisö ravitsee yksilön itsetuntoa. Itsetuntoa ei voida

nostaa yksin, sillä se muodostuu ja vahvistuu palautteesta toisiin ihmisiin. (Rauramo 2004, 136- 137.)

Työilmapiiri voidaan katsoa olevan yksilön ja organisaation välinen yhteys. Työilmapiiri vaikuttaa työtyytyväisyyteen, työsuoritukseen ja tuottavuuteen. Hyvinvointia tukevan työyhteisön piirteitä ovat keskustelu, yhteistyö ja oppimista tukevat toimintatavat. Hyvinvoivassa työyhteisössä työntekijät ovat tietoisia työyhteisön suunnitelmista, mitä siellä tapahtuu ja heillä on mahdollisuus vaikuttaa toiminnan kehittämiseen. Työssä saatu sosiaalinen tuki voi olla henkistä tai välineellistä. Henkinen tuki on yhteistä keskustelua ja sitä kautta kuulluksi tulemistä, joka kasvattaa työmotivaatiota ja hallinnan tunnetta työssä. Välineellinen tuki on neuvoja, opastusta, ohjausta tai konkreettista apua työn tekemiseen. Esimieheltä tai työkaverilta saatu välineellinen tuki heijastuu myönteisesti itsearvostukseen, hyvinvointiin ja työssä suoriutumiseen. Riittämätön tuki esimieheltä ja työkavereilta lisää työstressiä ja haluttomuutta töihin lähtöön. (Nummelin 2008, 56- 57 ja Clutterbuck 2003, 35- 36.)

6.2 Yksin työskentelevä

Yksin työskentelevä työskentelee fyysisesti tai sosiaalisesti ilman välitöntä kontaktia muihin työntekijöihin. Fyysisestä yksintyöskentelystä puhutaan, kun työntekijä ei voi saada yhteyttä muihin työntekijöihin ja sosiaalisella yksintyöskentelyllä puolestaan tarkoitetaan työntekijää joka jää ilman työyhteisön tukea. (Työsuojeluliitto 2014.)

Yhä useampi työskentelee yksin itsenäisenä yrittäjänä tai ammatinharjoittajana jossakin kohtaa elämäänsä. Ennusteiden mukaan yksin työskentelevien yrittäjien määrä on kasvussa, sillä perinteiset työpaikat ovat vähenemässä. Osa ihmisistä työskentelee koko pitkän työuransa yksin ja usein yksin työskentelevät jäävätkin normaalia myöhemmin eläkkeelle ja lisäksi tekevät usein pidempiä työviikkoja. On myös olemassa joukko ihmisiä, jotka tekevät osan työurastaan yksin ja osan työyhteisössä. (Torppa 2013,14.)

Yksin työskentelevillä on usein vahva ammatti-identiteetti, mutta todella heikko yrittäjäidentiteetti. Näiden tasapaino on kuitenkin todella tärkeää, sillä oma työidentiteetti ei voi olla pelkästään ammatin varassa, vaikka koulutus, ammatti ja osaaminen olisivat huippuluokkaa. Jos yrittäjä ei miellä itseään yrittäjäksi tai ammatinharjoittajaksi, hän usein lataa itselleen työtilanteeseen odotuksia ja tuhlaa energiaa valittamiseen. Usein yrittäjä ajautuu elämään voimia vievässä ja kuluttavassa tilassa. Yrittäjä voi herkästi odottaa samoja asioita, kuin työntekijänä ollessaan kuten palautetta työstään tai yhteydenpitoa. Asiakastyössä palautteen saanti on toki tärkeää, mutta työpaikan rakenne ja sosiaalinen

ympyrä ovat yksityisyrittäjällä poikkeavat siitä, mitä on asiakkuus tai yhteistyö kahden tahon välillä. (Torppa 2013, 20- 21.)

Useimpia yksin työskenteleviä vaivaa epätasainen työnkuormitus, välillä työtä on enemmän ja välillä vähän, jopa liian vähän. Ajanhallinta ja työstä saatu ansion epätasaisuus aiheuttavat henkisiä paineita yrittäjille. Monet yrittäjät kokevat kiireiset ajat henkisesti helpompina, kuin hiljaisemmat hetket. Yksin yrittäjä voi aina pyrkiä tasoittamaan työnkuormaa, mutta samanlaista näennäistä varmuutta yrittäjä ei saavuta, kuin työsuhteessa oleva. Työsuhteessa olevat ovat näennäisesti kuitenkin yhtä epävarmassa tilassa, mutta varmuutta luo tasainen kuukausipalkka, lomat sekä työajat. (Torppa 2013, 24- 25.)

Yksin yrittäjällä on erityisen tärkeää muistaa huolehtia itsestään, sillä hän itse on tärkein työväline. Yrittäjän on tärkeää tuntee omat voimavaransa ja elää itselleen sopivasti kuormittavaa arkea. Vapaa-ajan ja työn tasapaino on erityisen merkittävää, sillä palautuminen työpäivästä on erityisen tärkeää oman hyvinvoinnin kannalta. (Torppa 2013, 70- 71.)

Yksin työskentelevän ympärillä ei ole perinteistä työyhteisöä, mutta hänen ympärillään on verkosto. Yksin työskentelevän ympärillä oleva verkosto muodostuu toimeksiantajista, vertaisverkostoijista, asiakkaista ja monista muistakin tahoista. Tältä verkostolta yrittäjä saa palautetta, mutta yrittäjät saavat vähemmän palautetta työstään, kuin työsuhteessa olevat. Asiakastyössä toimiva yrittäjä voi tulkita palautteeksi kestävät asiakassuhteet, ja yrittäjä voi antaa palautetta itselleen tekemisestään sekä saavutuksistaan. Yrittäjän on osattava muodostaa itsetunto, tyydytys työhön ja onnistuminen työssään erilaisen palautteen kautta, kuin työsuhteessa olevan. Yrittäjät usein kokevat saavuttaneensa jotain arvokasta, kun hän on päässyt oppimaan uutta, kehittymään ja jopa luomaan jotain uutta. (Torppa 2013, 78- 79)

Yksin yrittäjyydessä on paljon hyviä puolia, joka vetää monia ihmisiä yrittämään yksin. Yksin työskentelevä arvostaa mahdollisuutta vaikuttaa omaan työhönsä. Vaikuttaminen ulottuu ajankäyttöön, työn määrään, ansiotasoon ja oman osaamisen kehittymiseen. Yksin työskentelevä saa tehdä itsenäisesti yrityksen isot ja pienet päätökset, ja juuri itsenäisyys on monelle syy hakeutua yrittäjäksi. Työn mielekkyys ja merkitys syntyvät työn sisällöstä, lisäksi mielekkyyttä vahvistaa ympäristöstä tuleva palaute sekä arvostus. Yksin yrittäjä vastaa täysin oman työnsä kehittymisestä, myynnistä, verkostoista ja toiminnan pyörittämisestä. Työn monipuolisuus lisää työn mielekkyyttä ja kiinnostavuutta. (Torppa 2013, 118- 120.)

6.3 Esimiestyö, johtaminen

Työyhteisön suuriksi kulmakiviksi usein nostetaan esimiesten ja alaisten väliset suhteet. Monesti johtajaa pidetään epäarvostavana käskijänä, joka ei kuuntele alaisiaan. Usein johtajan koetaan olevan liian lepu tai heikko henkilö, joka ei puhu työyksikkönä puolesta riittävästi. Johtaminen voi myös olla epäselkeää, puolueellista tai johtajalla on niukka tietämys alaisten toiminnasta. Johtajan katsotaan olevan liian kaukana alaisistaan, niin sanotusti kaukana käytännön työstä tai tehtävistä. Johtajan työasema ei ole helppo ja johtavien heikkoudet ovat hankalia esimiehen vaikuttavan aseman vuoksi, mutta jokaisessa ihmisessä on kuitenkin omat viat ja heikkoudet. (Heiske 2001,173.)

Johtaminen työyhteisön toimintaympäristössä on monipuolista ja vaativaa. Strateginen johtamisen tavoitteena on toteuttaa yrityksen ja organisaation toiminta-ajatusta, saavuttaa toiminnalle määritetyt tavoitteet ja löytää menestykseen johtavat strategiset tekijät. Osallistuva, päätöksiä tekevä johto on keskustelevalta, kyseenalaistava ja tuottaa organisaatioille lisäarvoa. Hyvä johtaja keskittää toimintansa olennaiseen ja johtajan on uskallettava tehdä vaikeita päätöksiä sekä asettaa yhteisölle yhteiset päämäärät ja keinot edetä menestyksekkäästi. Esimiehen tulee myös organisoida työnjako, työtavat ja työolosuhteet. Lisäksi esimies huolehtii työn ja toiminnan jatkuvuudesta sekä edustaa yhteisön suhdetta ulkomaailmaan. (Heiske 2001, 174 ja Suonsivu 2011, 134- 135.)

Esimiehen tehtäväksi jää myös henkilöstöjohtaminen, jolla tavoitellaan henkilöstövoimavarojen määrän, ominaisuuksien varmistamista sekä henkilöstön motivaatiota ja sitoutumista työtehtäviin. Toimivaksi katsottu henkilöstö johtaminen on joustavaa, herättää luottamusta ja oikeudenmukaisuutta. Yksi henkilöstöjohtamisen ydintekijä on inhimillisten voimavarojen johtaminen, jossa keskeisiä asioita ovat henkilöstön mitoitus, henkilöstövoimavarojen kohdentaminen, henkilöstön kannustinmuodot sekä huolehtia työhyvinvoinnista. Lisäksi on tärkeää huomioida tasapaino työntekijän osaamisen ja työn vaativuuden välillä. Työntekijöiden kehittämisen lisäksi johtajan on tärkeää kehittää myös omaa osaamistaan ja pysyä ajan tasalla kehityksestä. (Suonsivu 2011, 136.)

Nummelin (2008, 26) on nostanut esiin esimiesten vaativat työolosuhteet ja työtehtävät, jotka vaikuttavat esimiesten omaan työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen. Nykyiset työelämän vaatimukset ja muutokset näkyvät voimakkaasti esimiestyössä. Työtehtävät ovat lisääntyneet tai muuttuneet vaativammaksi ja laajemmaksi. Uutta tietoa on omaksuttava entistä nopeammin ja säästöt esimerkiksi sijaisten palkkaamisesta työntekijöiden tilalle kasvattaa esimiesten työpainetta. Tulostavoitteet kasvavat ja resurssit pienevät. Esimiehille kertyy usein pitkiä työpäiviä ja työ on usein pirstaleista. Työntekijöiden työhyvinvointiin ja työkykyyn liittyvät ongelmat sekä ristiriitatilanteet ovat myös lisääntyneet viime aikoina.

Esimiehet kokevat kiirettä työssään ja tekevät ylitöitä työntekijöitä enemmän. Esimiesten työhyvinvointi heijastuu paljon työntekijöiden hyvinvointiin, joten olisi tärkeää muistaa huomioida esimiestenkin työnkuormitusta sekä työssäjaksamista. (Nummelin 2008, 26.)

6.4 Perehdytys

Perehdytyksellä tarkoitetaan toimenpiteitä, joiden avulla uusi työntekijä tutustutetaan työpaikan tapoihin, työtehtäviin, ihmisiin sekä työhön liittyviin odotuksiin. Työhönoastus kuuluu kaikille työntekijöille, joiden työtehtävät vaihtuvat, työmenetelmät muuttuvat tai käyttöön otetaan uusia laitteita tai ohjelmia. Perehdytystä tulisi tehdä myös työntekijän palatessa työhön esimerkiksi äitiysloman tai pitkän sairausloman jälkeen takaisin työhönsä. Perehdyttäminen ja työhönoastus ovat suuressa osassa henkilöstön kehittämistä ja nämä ovat investointeja, joilla lisätään henkilöstön osaamista, työnlaatua ja työssäjaksamista. (Nummelin 2008, 102- 103.)

Työntekijän lähin esimies vastaa perehdyttämisen sekä opastamisen suunnittelusta, toteutuksesta ja seurannasta. Perehdyttämisen ja opastamisen vastuuhenkilön vastuulla on päivittää ja suunnitella toimintaa jatkuvasti. Parhaimmillaan perehdyttämis- ja opastussuunnittelu on yhteistyötä esimiesten, henkilöstöryhmän ja henkilöstöhallinnon edustajien sekä työterveyshuollon ja työsuojelun asiantuntijoiden kesken. Näin saadaan ajankohtaisin tieto ja eri osapuolten asiantuntemus henkilöstön käyttöön. (Nummelin 2008, 103.)

Perehdyttäminen ja työhönoastus ovat ennaltaehkäisevää työsuojelua. Valitettavan usein työhön perehdyttämiseen ei järjestetä riittävästi aikaa, vaan työntekijöiden oletetaan itsestään hallitsevan tulevat haasteet. (Nummelin 2008, 104.)

7 Yrittäjyys

Kosmetologit ja parturi- kampaajat työllistävät itsensä usein yksityisyrittäjinä (Suomen työ- ja elinkeinoministeriö 2015). Yrittäjän hyvinvointi on täysin yrittäjän omalla vastuulla ja yrityksen menestyminen on yrittäjän hyvinvoinnista riippuvainen. Yrittäjät eivät kuulu lakisääteiseen työterveyden piiriin ja helposti yrittäjä laiminlyö oman terveyden edistämisen. Etenkin pienyrittäjältä puuttuu ympäriltä työyhteisö, joka voisi tukea ja mahdollisesti huomata uupumisen merkit hyvissä ajoin, sillä erityisesti uupuminen vaivaa monia yksityisyrittäjiä. Työympäristön luominen on täysin yrittäjän itsensä vastuulla ja on tärkeää, että fyysinen työympäristö on kunnossa ja työilmapiiristä pidetään huolta, vaikka työyhteisö olisi pieni. (Suomen yrittäjät 2015 ja Varma 2015.)

Lakisääteiset työajat eivät koske yksityisyrittäjiä, ja vastuu yrityksestä sekä menestyksestä on raskasta. Yrittäjien elämäntapaan usein kuuluvat pitkät työpäivät, mutta yrittäjänkin olisi tärkeää löytää tasapaino työn ja vapaa-ajan välille, sillä hyvinvoiva yrittäjä on menestyvän yrityksen elinehto. Yrittäjän motivaatio on usein yrityksen menestymisen edellytyksenä ja yrittäjän korkea osaaminen usein yrittäjäksi ryhtymisen taustalla. Motivaatio ja osaaminen tulee pitää hyvällä tasolla, että yritys pysyy menestyvänä. Yrittäjän oman osaamisen on kehityttävä yrityksen kehityksen mukana, sillä osaamisen ja työtehtävien suuret poikkeavuudet ovat rasite työhyvinvoinnille. (Suomen yrittäjät 2015 ja Varma 2015.)

Yrittäjän toimeentulon turvana muuttuvissa elämäntilanteissa on YEL-työtulo. Yrittäjän työskentely eroaa paljon työntekijän työskentelystä, niin on heidän välisillä toimeentulon turvan saantiedellytyksillä eroja, jotka yrittäjän on hyvä huomioida turvatakseen toimeentulo esimerkiksi äitiyden tai toimeentulon pienentymisen myötä. Yrittäjän lakisääteisen toimeentuloturvan pohjana toimii yrittäjän eläkevaakutukselle määrittelemä laskennallinen vuosityötulo. Työtulon tulisi vastata yrittäjän työpanosta. YEL-työtulon mukaan määritellään yrittäjän eläke sekä lakisääteisen sosiaaliturvan taso. Yrittäjän eläkevakuutusmaksulla rahoitetaan kuitenkin vain yrittäjän eläke ja tämän lisäksi yrittäjä maksaa YEL-työtulon perusteella sairausvakuutuksen työtulovakuutusta sekä mahdollisen palkkatulon perusteella työnantajan sosiaaliturvamaksua, jolla rahoitetaan sairausvakuutuslain etuudet kuten sairauspäiväraha. (Suomen yrittäjät 2015 ja Elo 2015.)

Joensuun yrittäjillä käynnistyi keväällä 2015 yrittäjien työhyvinvointia edistävä; Voi hyvin-saat enemmän-hanke. Joensuun yrittäjien projektipäällikkö Marko Laineen (Henkilökohtainen tiedonanto 2015) mukaan tavoitteena on saada yrittäjät miettimään yrittäjyyttä enemmän työhyvinvoinnin kannalta. Monet yrittäjät ovat niin sanotusti jatkuvasti töissä, jolloin uhkana on salakavala uupuminen. Hanke on aloitettu keväällä 2015 ja tuloksia hankkeesta ei vielä ole saatavilla, mutta Laineen kokemusten mukaan suurimmat haasteet työhyvinvoinnissa ovat erityisesti tuoreilla yrittäjillä ja yrittäjillä joiden yritys on kasvussa. Jo vakiintuneet yrittäjät pystyvät usein hallitsemaan tehokkaammin aikaansa ja vapauttamaan aikaa myös hyvinvoinnille. Laine vahvistaa myös käsityksen, että suurimmalla osalla yksinyrittäjistä ei ole järjestettyä työterveydenhuoltoa, Suomen yrittäjien 2009 vuonna tehdyn tutkimuksen mukaan 21 % prosenttia yksinyrittäjistä on järjestänyt työterveydenhuollon. Lisäksi yrittäjien huoli toimeentulosta raskauden tai sairastumisen myötä on usein työntekijää korkeampi. (J. Laine. Henkilökohtainen tiedonanto. 22.10.2015.)

8 Tutkimus työhyvinvoinnista kauneudenhoitoalalla

Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää kauneudenhoitoalan ammattilaisten työhyvinvoinnin tasoa ja tyytyväisyyttä omaan työhyvinvointiin. Tutkimuksen tarkoituksena on kartoittaa myös ammattilaisten omia kokemuksia työhyvinvoinnin toteutumisesta ja merkityksestä, sekä kartoittaa mahdollisia epäkohtia ja niiden tunnistamista. Tutkimus toteutettiin työelämässä oleville kauneudenhoitoalan ammattilaisille sähköisellä kyselylomakkeella ja tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena tutkimuksena. Yhteistyökumppanina tälle opinnäytetyölle toimii Suomen Hiusyrittäjät ry, joka saa tästä työstä ajankohtaista tietoa. Tutkimuksen tietoja voidaan myös hyödyntää yleisesti ammattilaisten keskuudessa.

9 Kvantitatiivinen tutkimus

Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä soveltui parhaiten opinnäytetyön tutkimuksen toteuttamiseen, tutkimustuloksien keräämiseen sekä tulosten analysointiin. Kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimusmenetelmä kuvaa, miten jokin asia on muuttunut tai miten jokin asia vaikuttaa toiseen. Kvantitatiivisen tutkimuksen lähtökohtana on jokin tutkimusongelma. Tutkimusongelma ratkaistaan tiedolla, tarkemmin ottaen tietoa kerätään tutkittavaa ilmiötä edustavalta pieneltä joukolta ja heille esitetään tutkimusongelmaan liittyviä kysymyksiä. Tutkimukseen vastanneiden, eli otoksen edellytetään edustavan koko perusjoukkoa. Jos tutkimusaineisto on muutettavissa mitattavaan/ testattavaan muotoon, voidaan käyttää määrällistä eli kvantitatiivista tutkimusmenetelmää. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa käytetään täsmällisiä ja laskennallisia menetelmiä. Riippumatta tutkimusaineiston keräämisen tavasta tutkimuskohteina voivat olla ihmiset ja kulttuurituotteet. (Vilka 2015, 66- 67.)

Määrällisessä tutkimusmenetelmässä etsitään syy- seuraussuhteita. Taustamuuttuja eli syy löytyy tutkimusaineistosta, mikä puolestaan selittää seurauksen. Tavoitteena on löytää lainalaisuus, miksi asiat ovat niin kuin ovat. Lainalaisuus voidaan esittää numeraalisesti jakaumina, keskiarvoina ja keskihajontana. Määrällisellä tutkimusmenetelmällä on tavoitteena löytää säännönmukaisuuksia, millä tavalla eri asiat liittyvät toisiinsa ja selittää, millä tavalla ihmisten mielipiteet, ajanjaksot, kulttuurituotteet eroavat eri muuttujien suhteen. (Vilka 2015, 30, 130.)

Tavallisin aineiston keräämisen tapa on kyselylomake, jolla kysely toteutetaan. Erilaisia toteuttamistapoja ovat esimerkiksi puhelinhaastattelu tai tässä opinnäytetyössä käytettävä sähköinen kyselylomake. Kvantitatiivinen tutkimus on prosessi, joka etenee vaihe vaiheelta. Vastaaaja lukee kyselylomaketutkimuksessa itse kirjallisesti esitetyn kysymyksen ja vastaa siihen. Kirjallisesti esitetty aineisto sopii suurelle ja hajallaan olevalle joukolle.

Kyselylomakkeen etu on, että vastaaja on tuntematon ja haittana taas voi olla vastausprosentin alhaisuus. (Vilkka 2015, 94 -95.)

10 Tutkimusprosessi

Tämän opinnäytetyön tutkimusprosessi aloitettiin tutkimuslomakkeen suunnittelulla. Kyselyn suunnittelu aloitettiin heinäkuussa ja se valmistui lopulliseen muotoonsa syyskuussa, jolloin kysely julkaistiin. Kysely toteutettiin sähköisellä kyselylomakkeella (liite 1). Kyselylomake lähetettiin sosiaalisen median kautta facebookissa parturi-kampaajat, kosmetologit, estenomit SKV13Ka- ja estenomit pro- ryhmissä. Kyselylomake lähetettiin myös yhteistyöyrityksen Suomen Hiusyrittäjät ry:n kautta heidän postituslistalleen. Tutkimus toteutettiin aikavälillä 1.9-13.9.2015. Kyselylomake lähetettiin kauneudenhoitoalan ammattilaisille ja tavoitteena oli saada 100 vastausta. Kyselylomakkeen kysymykset ja niiden vastausvaihtoehdot rakennettiin etukäteen. Kysymykset jaoteltiin aihepiireittäin, mikä helpotti vastaajia sekä analysointia.

Kyselylomakkeessa oli yhteensä 24 kysymystä ja kysymykset oli jaettu viiteen eri osioon: taustatiedot, työympäristö, työterveys, vapaa-aika ja lisätiedot. Kyselyn lopussa lisätiedot kohdassa oli vapaa- sana osuus, missä vastaaja sai vapaaehtoisesti kertoa omasta työhyvinvoinnista. Vapaaehtoisen kysymyksen tarkoitus oli antaa vastaajalle mahdollisuus kertoa itselle tärkeistä asioista liittyen työhyvinvointiin sekä nostaa mahdollisesti esille asioita, joka ei muuten olisi tullut kyselyssä ilmi. Kyselyssä vastausvaihtoehdot olivat pääosin annettu valmiina, mutta muutamissa kysymyksissä, joissa tavoitteena oli saada lisätietoja kysymyksen aiheesta, oli annettu mahdollisuus kirjoittaa lisätietoja.

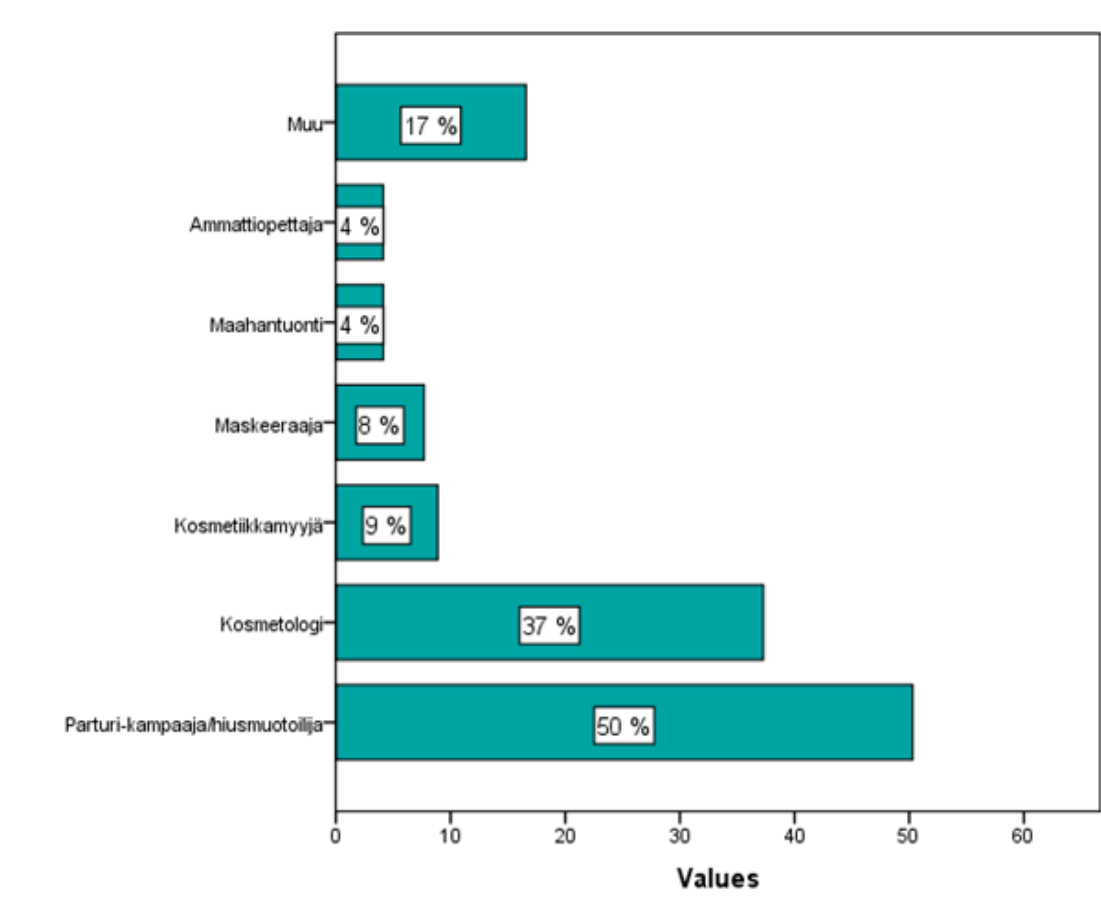
Kysymysten tärkeys työn kannalta oli mietitty työhön sopivaksi, jotta kysymysten avulla saatiin tarvittavat tiedot. Kyselylomake testattiin ennen lähettämistä kahdella ulkopuolisella henkilöllä. Testauksen tarkoituksena oli varmistaa kyselylomakkeen selkeys ja ymmärrettävyys. Kyselylomakkeen lähettämisen jälkeen saimme samana iltana lähes 100 vastausta. Kyselyyn vastaamiseen oli annettu aikaa kaksi viikkoa ja lopullisia vastauksia tuli yhteensä 169. Muistutusviestejä ei tarvinnut kyselyn aikana lähettää, koska vastausprosentti täyttyi jo ensimmäisenä päivänä. Vastausten määrä yllätti positiivisesti. Tutkimuskysymykset on analysoitu tilastollisen SPSS- ohjelman avulla. Avointen kysymysten sanallinen vastausosio on analysoitu laadullisen tutkimuksen keinoin.

11 Tutkimustulokset

Kyselyyn saatiin yhteensä 169 vastausta. Taustatietojen ensimmäisinä kysymyksinä oli sukupuoli ja ikä. Vastaajista naisia oli 166 ja miehiä kaksi. Vastaamatta jättäneitä oli yksi. Vastaajista enemmistö oli naisia, mikä oli odotettavissakin, koska kauneudenhoitoala on naisvaltainen. Vastanneiden iät olivat väliltä 18- 60 vuotta. Ikäjakama oli hyvin laaja vastavalmistuneista jo lähellä eläkeikää oleviin. Emme jaotelleet kyselylomakkeessa ikäryhmiä vaan kysyimme ikää suoraan. Eniten vastauksia tuli 20- 30- vuotiailta. Tästä voi päätellä, että nuoret ovat aktiivisia vastaamaan ja kyselyn jakaminen sosiaalisen median kautta tavoittaa yleisesti paremmin nuoria.

Enemmistö vastaajista oli koulutukseltaan parturikampaaja/hiusmuotoilija. Heitä oli 42 % vastaajista. Toiseksi suurin ryhmä oli kosmetologit 33 % ja kolmanneksi estenomit 12 %. Lisäksi maskeeraajia vastanneista oli 3 %, ammattiopettajia n. 2 % ja myös muun koulutuksen omaavia oli n. 8 %. Muita koulutuksia olivat esimerkiksi erikoiskosmetologi, jalkahoitaja, ripsi - ja kynsiteknikko, hieroja ja merkonomi. Kyselystä selvisi, että osalla vastaajilla oli useampi ammatti.

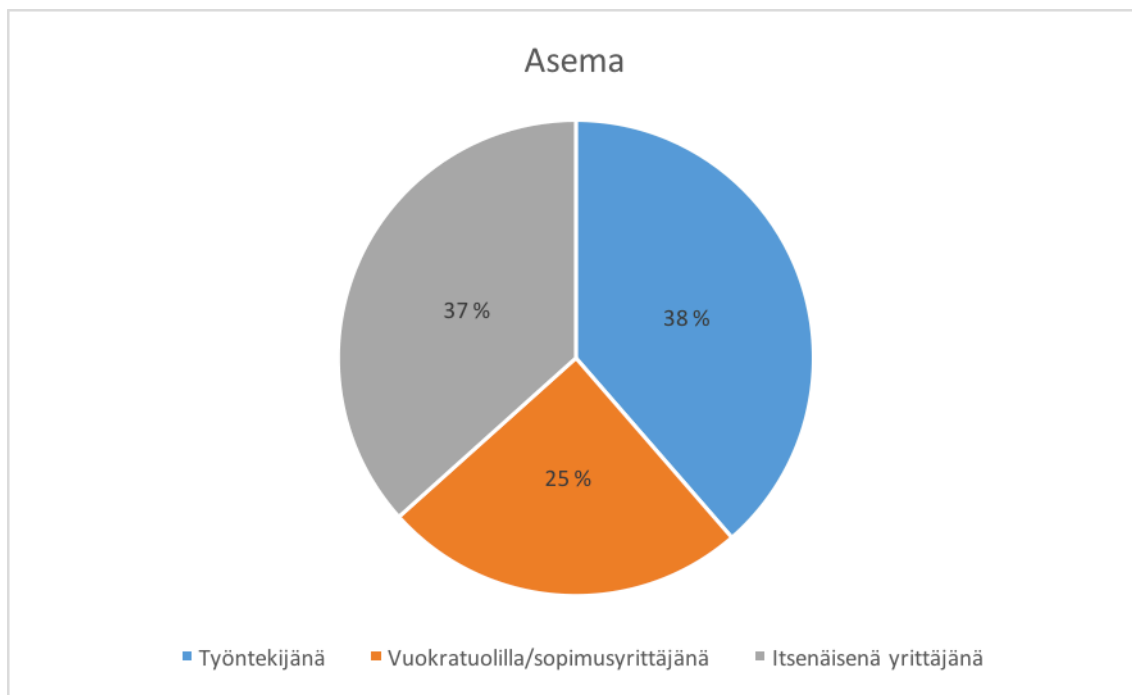
Neljäs kysymys koski työtehtävää. Tähän kysymykseen sai vastata useamman kuin yhden vaihtoehdon, koska kauneudenhoitoalalla voidaan toimia useammassa työtehtävässä. 50 % kaikista vastanneista oli parturi- kampaajia/hiusmuotoilijoita ja 37 % kosmetologeja (Kuvio 1). Enemmistö vastaajista työskentelee kauneudenhoitoalalla parturi-kampaajan ja kosmetologin työtehtävissä, mikä on nähtävissä jo koulutustaustassa. Yhteensä n. 25 % vastaajista työskentelee maskeeraajana, maahantuonnissa, kosmetiikkamyymälänä tai ammattiopettajana. Kaikista vastaajista 17 % työskentelivät muissa tehtävissä, kuten esimerkiksi myyntiedustajana, esimiestehtävissä, työnohjaajana, beauty adviserina ja kouluttajana.



Kuvio 1 Työtehtävä

Kuten teoriaosassa mainitaan kauneudenhoitoalalla kosmetologit ja parturi- kampaajat työllistävät itsensä usein yksityisyrittäjinä. Vastaajista itsenäisinä yrittäjinä toimi 37 % ja vuokratuolilla/ sopimusyrittäjinä 25 %. Työntekijänä toimi 39 % vastanneista. Itsenäinen yrittäjä ja vuokratuoli/sopimusyrittäjä ovat kuitenkin hyvin lähellä toisiaan, koska kumpikaan ei kuulu lakisääteiseen työterveyden piiriin, joten sairastapauksissa yrittäjältä puuttuvat työntekijällä olevat oikeudet, kuten esimerkiksi palkallinen sairausloma. Yhteensä yrittäjiä on 62 % eli enemmistö kauneudenhoitoalalla työskentelevistä vastaajista (Kuvio 2).

Kuudentena kysymyksenä tutkimuksessa selvitettiin, oliko vastaajilla työyhteisöä vai työskentelivätkö he yksin. Sosiaalinen työhyvinvointi muodostuu vahvasti sosiaalisesta kanssakäymisestä työyhteisössä. Työilmapiirillä on suuri merkitys työhyvinvointiin. Työyhteisössä työskentelee 79 % vastaajista ja yksin 21 %. Vaikka yrittäjiä oli yhteensä 62 % vastaajista, niin yllättävän paljon yrittäjistä työskentelee kuitenkin työyhteisössä. Tästä voi päätellä, että enemmistöyrityksistä kauneudenhoitoalalla on enemmän kuin yhden henkilön yrityksiä. Ennusteiden mukaan perinteisten työpaikkojen määrä on laskussa ja yrittäminen kasvussa ja tämän voi päätellä myös tutkimustuloksista, koska yrittäjiä oli n. 62 %. Ilman työyhteisöä yksin työskentelevien määrä oli 48 vastaajaa, määrä on melko suuri ja tulevaisuudessa nähdään muuttuuko yksin työskentelevien määrä kauneudenhoitoalalla.



Kuvio 2 Asema

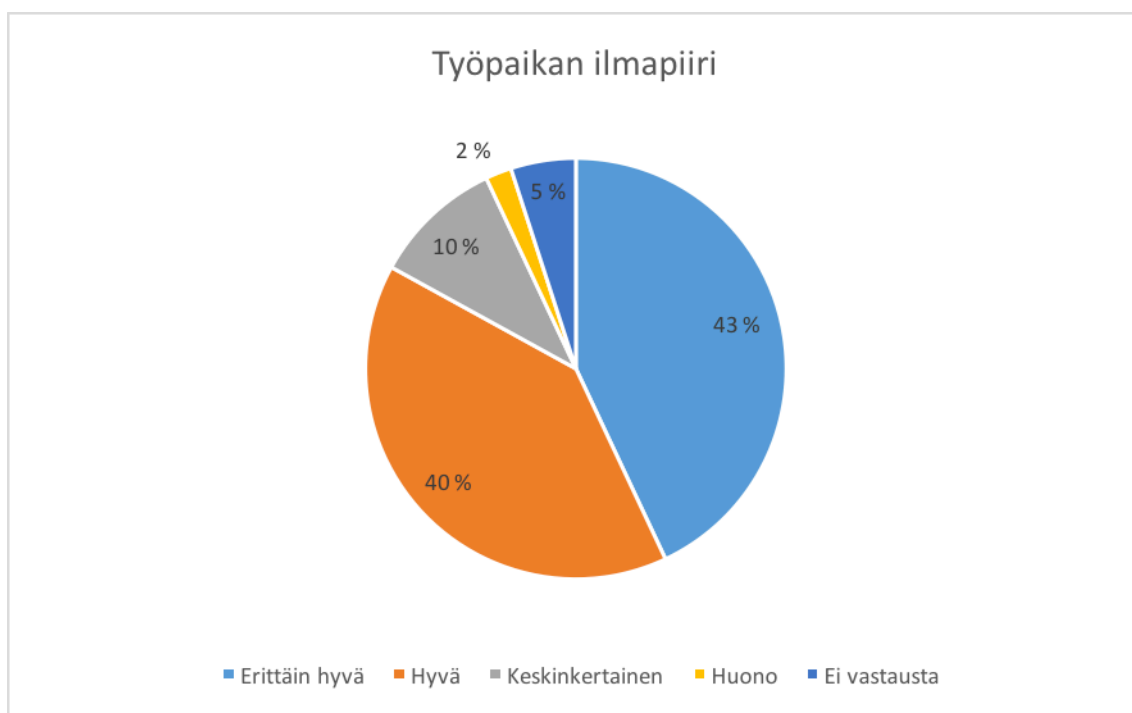
Kysymyksessä seitsemän siirryttiin työympäristöä koskeviin kysymyksiin. Tutkimuksessa kävi ilmi, että 38 yksin työskentelevää yrittäjää kaipaa ympärilleen työyhteisöä ainakin joskus ja 10 vastaajista on tyytyväinen työskentelyyn yksin. Tästä voi päätellä, että enemmistö kauneudenhoitoalalla haluaa työskennellä työyhteisössä ja tämä myös kertoo sen, että yksin työskentelevien määrä tuskin on nousussa, ainakaan omasta halusta johtuen. Teorian mukaan työyhteisössä esimies on tärkeässä roolissa ja esimiesten ja alaisten väliset suhteet ovat työyhteisön toimivuuden kannalta avain asemassa. Kauneudenhoitoalalla voi työskennellä työyhteisössä ilman esimiestä esimerkiksi yrittäjien kesken, jolloin he kaikki työskentelevät tasa-arvoisesti.

Tutkimuksessa kohdassa kahdeksan kysyttiin, saako esimieheltä tukea ongelmatilanteissa. Tämä kysymys oli suunnattu niille vastaajille, joilla oli esimies. Tähän kysymykseen vastaamatta jätti 42 % vastaajista ja johtopäätöksenä voidaan todeta, että sadalla vastaajalla oli esimies. Esimiehen tukea kokivat aina saavansa 22 % vastaajista, useimmiten 24 % ja joskus 10 %. Kolme vastaajista ei kokenut saavansa tukea ollenkaan. Työyhteisöissä, joissa ei ole esimiestä lainkaan, toimitaan todennäköisesti pelkästään yrittäjien kesken. Tämän voisi ajatella olevan haasteellinen toimintamalli, koska esimiehen rooli puuttuu ja kaikkien on työskenneltävä itsenäisesti, mutta kuitenkin yhdessä. Naisvaltaisella alalla tämä voi olla todella haasteellista.

Esimiehen vaikutus työhyvinvointiin kulkee johtamisen kautta. Henkilöstöjohtaminen voi olla haasteellisempaa kuin muu yrityksen johtaminen. Johtamisessa on aina kysymys

vuorovaikutustapahtumasta, joka riippuu sekä johtajasta että alaisesta. Hyvinvointia tukevan työyhteisön piirteitä ovat keskustelu, yhteistyö ja oppimista tukevat toimintatavat. Tutkimuksen kohdassa yhdeksän kysyttiin esimiehen vaikutusta työhyvinvointiin. Ainoastaan yksi vastaaja oli sitä mieltä, ettei esimiehellä ole vaikutusta työhyvinvointiin. Vastaajista 44 % koki esimiehen vaikuttavan paljon työhyvinvointiin ja 14 % vastaajaa oli sitä mieltä, että esimies vaikuttaa työhyvinvointiin jonkin verran. Kaikkiaan 70 vastaajista oli jättänyt vastaamatta kysymykseen.

Vastanneista lähes sata koki kuitenkin esimiehellä olevan vaikutusta työhyvinvointiin. Hyvä esimiestyö vaikuttaa parhaimmillaan työntekijöiden työmotivaatioon ja näkyy kehittyvänä, innovatiivisena toimintana ja luo yritykselle pohjan tehdä hyvää tulosta. Kauneudenhoitoalalla työskentelevät ammattilaiset tekevät työtään itsenäisesti, eikä varsinaista esimiestä ole kaikissa työyhteisöissäkään. Työhyvinvointi on jokaisen omalla vastuulla ja hyvien toimintatapojen löytäminen saattaa olla haasteellista. Työn palkitsevuus näkyy tyytyväisissä asiakkaissa.



Kuvio 3 Työpaikan ilmapiiri

Kymmenes kysymys käsitteli työpaikan ilmapiiriä (Kuvio 3), jonka vaikutus työssä viihtymiseen ja jaksamiseen on merkittävä. Vastaajista suurin osa 43 % koki työilmapiirin erittäin hyvänä ja 40 % hyvänä. Keskinkertaisena työilmapiiriin koki vastaajista 10 % ja huonona 2 %. Vastausta ei ollut antanut kysymykseen 5 % vastaajista. Tätä tulosta voidaan pitää positiivisena ja päätellä, että kauneudenhoitoalan ammattilaiset arvostavat työtovereitaan ja viihtyvät työssään. Työilmapiiriin vaikuttavat kaikki työpaikan ihmissuhteet, niin työpaikan sisäiset kuin

asiakassuhteetkin. Tutkimukseen vastanneista suurin osa oli iältään nuoria, joten voidaan ajatella, että joustavuus ja sosiaalisuus näkyvät haluna tehdä työtä erilaisten ihmisten kanssa eivätkä ennakkoluulot ole vaikuttaneet ihmissuhteisiin. Kauneudenhoitoalan yritykset ovat pääasiassa muutaman henkilön yrityksiä, joten tiimityö ja taidot työskennellä yhteistyössä korostuvat asiakaspalvelutehtävissä sekä työntekijöiden kesken.

Vapaa keskustelu työyhteisössä ja työyhteisön sujuvat toimintatavat ovat tärkeitä työilmapiiriin positiivisesti vaikuttavia tekijöitä. Kauneudenhoitoalalla ne korostuvat, koska työajat saattavat olla iltapainotteisia ja pitkiä, silloin erityisesti näkyvät työyhteisön toimintatavat työn jakamisessa ja työtovereiden keskinäisessä joustavuudessa. Teoriaosuudessa käsiteltiin perehdytyksen merkitystä, hyvä perehdytys ja työtehtävien opettaminen uudelle työntekijälle vaikuttavat myös työilmapiiriin myönteisesti, sekä uuden työntekijän näkökulmasta, että koko työyhteisön toiminnan näkökulmasta. Se on lisäksi valtti yrityksen imagolle ja rekrytoitaessa uusia työntekijöitä.

Fyysinen kuormitustaso kauneudenhoitoalalla on erilaista työtehtävästä riippuen. Liikuntaelimistön vaivat ovat tavallisimpia ja voivat johtaa sairauspoissaoloihin. Kysymyksessä numero 11 siirryttiin työterveyttä käsittelevään osioon ja siinä kysyttiin vastaajien kokemusta työn fyysisestä kuormitustasosta. Tutkimukseen vastanneista fyysisistä kuormitustasoa piti sopivana 73 % vastaajista ja liiallisena 18 % vastaajista. Vastaajista 9 % koki fyysisen kuormitustason jopa vähäisenä. Tutkimukseen vastanneiden vastauksista voidaan päätellä, että enemmistö kauneudenhoitoalan ammattilaisista on tyytyväisiä työn fyysiseen kuormittavuuteen.

Kahdestoista kysymys selvitti kokemuksia psyykkisestä kuormitustasosta. Tutkimuksen mukaan vastanneista 69 % piti työn psyykkistä kuormitustasoa sopivana, liiallisena taas 24 %. Vähäinen psyykinen kuormitustaso oli seitsemällä prosentilla vastaajista. Enemmistö kauneudenhoitoalan ammattilaisista tässä tutkimuksessa oli tasapainossa työn psyykkisen kuormittavuuden suhteen. Tästä voi päätellä, että kauneudenhoitoalan ammattilaisilla on hyvä ammatti-identiteetti, ja he kokevat työn mielekkäänä ja kiinnostavana. Voidaan päätellä myös yhteys fyysiseen kuormittavuuteen, jota piti sopivana 73 % vastaajista. Nämä kaksi asiaa liittyvät toisiinsa ja samalla tukevat toisiaan. Kauneudenhoitoalan ammattilaiset työskentelevät kauneuden ja hyvinvoinnin parissa, joten voidaan päätellä, että vastaajat ovat tasapainossa myös työn ja vapaa-ajan suhteen. Työhyvinvoinnin kannalta oleellista on siis työn ja muun elämän tasapainon saavuttaminen

Liiallisen psyykkisen kuormittavuuden taustalla voivat olla asiakassuhteet, taloudellinen epävarmuus, työilmapiiri tai henkilökohtaiset ongelmat. Näissä ongelmissa ei helppoa

ratkaisua useinkaan löydy, joten työyhteisön tuki on tärkeää näissä tilanteissa, mutta ratkaisu tulee tavalla tai toisella työntekijältä itseltään, joka näistä ongelmista kärsii.

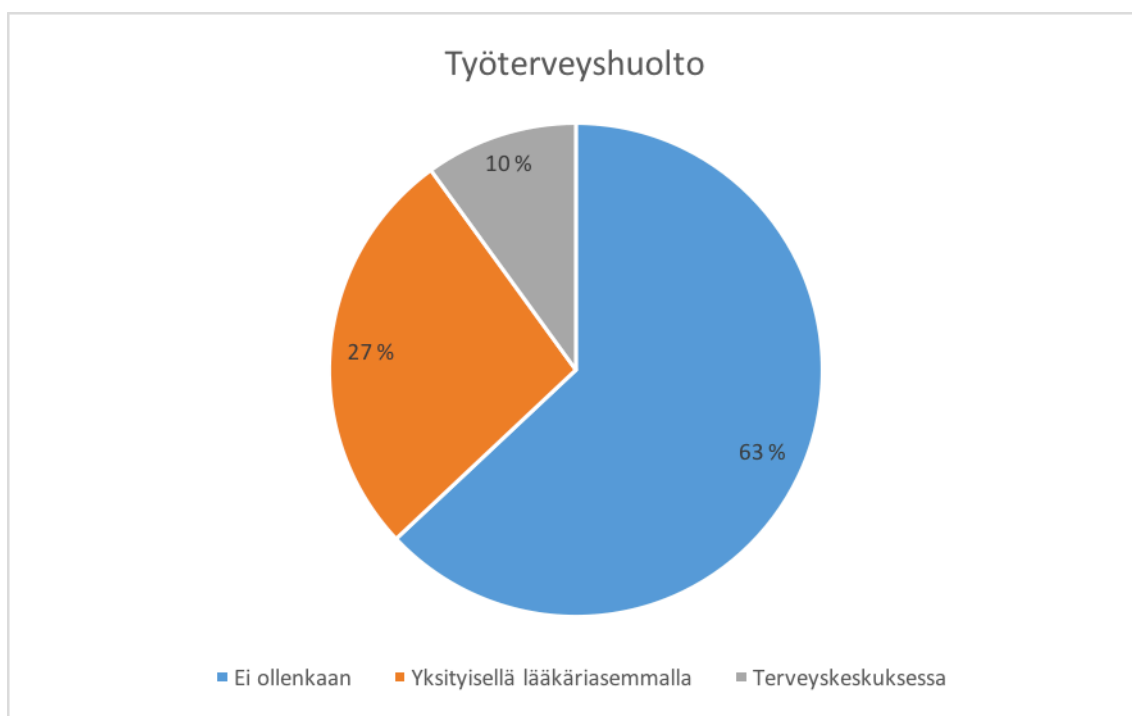
Kolmastoista kysymys koski kauneudenhoitoalan ammattilaisten toimeentuloa. Jatkuvaa huolta toimeentulosta koki 33 % vastaajista ja ajoittaista 54 % vastaajista. Huolia vailla oli 12 % vastaajista. Kauneudenhoitoalan työllisyystilanne on hyvä, mutta kilpailua on paljon. Yhä enemmän pitäisi erikoistua erilaisiin palveluihin ja kouluttautua uusimpiin trendeihin. Erilaiset tarjoukset ja lisäpalvelut samalla hinnalla kiinnostavat asiakkaita. Kaikki tämä vaatii yrityksiltä myös taloudellista panostusta eikä siihen aina ole mahdollisuutta. Yrittäjillä huoli toimeentulosta on luonnollista, koska toimeentulo ei ole välttämättä säännöllistä. Tulokset kertovat kuitenkin myös työntekijöiden kokevan huolta toimeentulosta, koska suuri osa vastaajista koki ajoittaista tai jatkuvaa huolta toimeentulosta.

Ajoittaista tai jatkuvaa huolta toimeentulosta koki yhteensä 87 % vastaajista, mutta psyykkistä kuormitusta työssä liiallisena piti vain 24 %. Voidaan päätellä, että huoli toimeentulosta ei ole suorassa suhteessa psyykkiseen kuormitukseen työssä, vaan vastaajat pitävät psyykkistä kuormitusta työssä suureksi osaksi suoraan työstä johtuvana, ei taloudellisenä. Kauneudenhoitoalan ammattilaiset siis pitävät työn sisältöä merkityksellisenä, eikä taloudellinen etu ole kaikkein suurimmassa merkityksessä työn tekemisessä.

Neljästoista kysymys käsitteli sitä, että vastaako osaaminen työtehtäviä. Tällä kysymyksellä haluttiin selvittää osaamisen tasoa ja kohtaavatko osaaminen ja työtehtävät toisensa. Tutkimukseen vastanneista 47 % koki osaamisen vastaavan työtehtäviä aina ja 51 % useimmiten. Kahdella prosentilla vastaajista työtehtävä vastasi osaamista vain harvoin. Vastanneiden työtehtävät vastasivat osaamista aina ja useimmiten lähes 100 prosenttisesti. Tästä voisi päätellä, että ammattitaito on hyvä ja työtehtävät vastaavat ammattitaitoa. Useimmat hankkivat monia tutkintoja kauneudenhoitoalalta ja se antaa mahdollisuuksia toimia erilaisissa tehtävissä. Useamman kauneudenhoitoalan koulutuksen hankkineella ammattilaisella on tänä päivänä mahdollisuus valita työtehtäviä, sekä tarjota monipuolisia palveluja omassa yrityksessä.

Viidestoista kysymys koski vastaajien työterveyshuoltoa. Tutkimukseen vastanneista 63 % ilmoitti, ettei työterveyshuoltoa ollut ollenkaan. Vastanneista 10 %:lla oli työterveyshuolto terveyskeskuksessa, 27 %:lla yksityisellä lääkäriasemalla (Kuvio 4). Järjestettyä työterveyshuoltoa ei ole 63 %:lla, joka on suuri määrä. Työterveyshuollon puuttumisesta voidaan päätellä, että kauneudenhoitoalan ammattilaisten työterveyshuoltoon ei ole kiinnitetty tarpeeksi huomiota. Suurimpana syynä oletettavasti on, että vastaajista iso osa on yrittäjiä ja yrittäjien kohdalla työterveyshuolto on omalla vastuulla ja vapaaehtoista. Teorian mukaan työterveyshuollon puuttumiseen syynä voi olla myös tietämättömyys palvelujen

järjestämisestä sekä kustannuskysymykset. Jokaisella on kuitenkin oikeus käyttää terveyskeskuksen palveluja työntekijänä tai yrittäjänä, joten kauneudenhoitoalan ammattilaiset, joilta järjestetty työterveyshuolto puuttuu voivat hoitaa sairauksia ja terveyttään omassa terveyskeskuksessa.



Kuvio 4 Työterveyshuolto

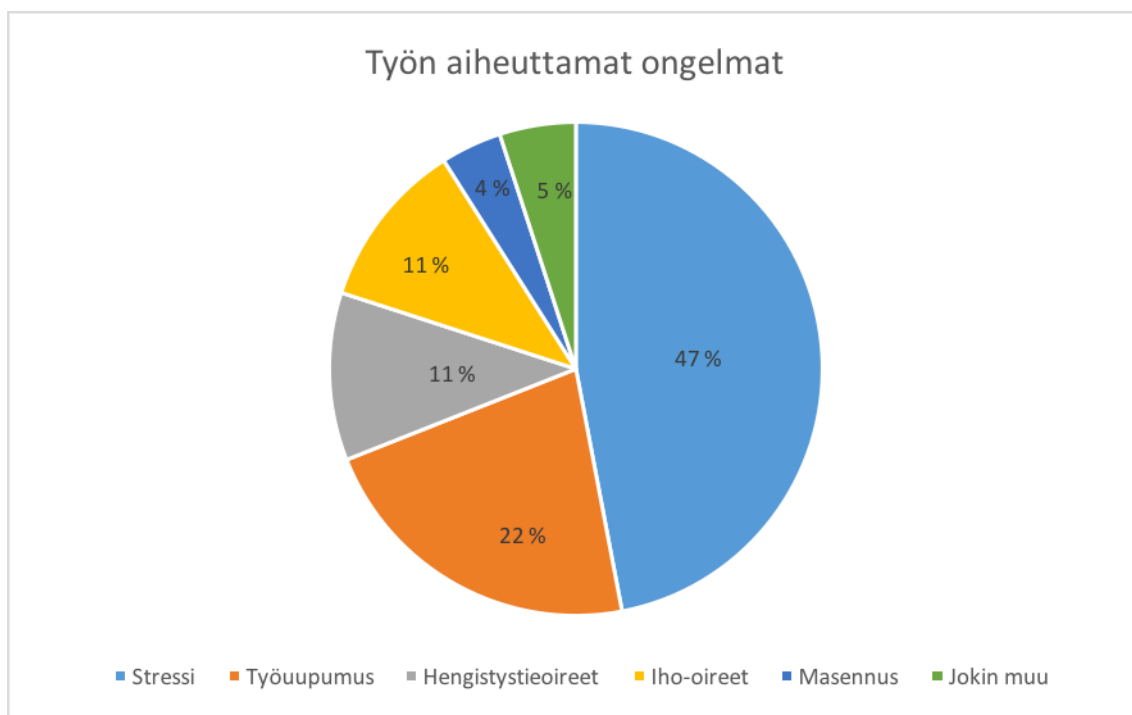
Tutkimuksessa kysyttiin mitä työterveyshuollon palveluja on saatavilla kauneudenhoitoalan ammattilaisille. Tutkimuksen mukaan eniten saatavilla olevia palveluja olivat hoidot äkillisiin sairauksiin ja tapaturmiin n. 22 %. Toiseksi eniten n. 19 % työhöntulotarkastuksiin liittyvät palvelut, kolmanneksi eniten n. 17 % ammattiin liittyvien sairauksien tutkimuspalveluja ja n. 15 % määräaikaistarkastuksiin liittyvät palvelut. Vastaajien osuus työterveyshuollon palvelujen saatavuudesta fysioterapiaa oli n. 10 %, työympäristöongelmiin liittyvät palvelut n. 9 % ja psyykkiset ongelmiin liittyvät palvelut n. 9 %. Työterveyshuolto vastaajien kohdalla turvaa eniten äkillisiä sairauksia ja tapaturmia. Ennalta ehkäisevää työterveyshuoltoa ovat työhöntulotarkastukset, ammattiin liittyvien sairauksien hoito sekä määräaikaistarkastukset. Yleisesti järjestetyn työterveyshuollon palvelujen saatavuus on melko kattava ja noudattaa samaa mallia kuin muillakin ammattiryhmillä.

Kysymyksessä seitsemäntoista kysyttiin, onko vastaajilla todettu ammatin aiheuttamaa sairautta. Tähän kysymykseen vastasivat kaikki, mutta vain 9 %:lla oli todettu ammatin aiheuttama sairaus. Sanallisista vastauksista ilmeni yleisimpiä sairauksia, jotka olivat niska- ja hartiaseudun ongelmat, tenniskyynärpää, allergiat ja ihottuma, astma sekä liikuntaelimiin

kohdistuvat sairaudet esim. nivelrikko. Muutama vastanneista ilmoitti, että herkistymistä esimerkiksi ripsiliimoihin ja kemikaalien tuoksuihin on ollut havaittavissa, mutta varsinaista lääkärin diagnoosia ei ole. Kysymys selvitti vain todettuja sairauksia ja muut mahdollisesti oireilevat sairaudet jäivät vielä toteamatta. Sanallisia vastauksia kysymykseen tuli yhteensä 16 kappaletta. Kauneudenhoitoalalla kemikaalit ovat arkipäiväisessä käytössä, joten altistumista tapahtuu työtapojen, ihokontaktien laajuuden ja kemikaaliaineiden toistuvan käytön vuoksi. Tulos oli yllättävä vastaajien pienen lukumäärän vuoksi. Kysymyksessä kysyttiin vain todettuja sairauksia. Koko tutkimukseen vastanneista suurin ryhmä oli 20- 30 -vuotiaat kauneudenhoitoalan ammattilaiset, joten voidaan myös päätellä, että nuorilla ammattilaisilla ei ole vielä kehittynyt mahdollisia ammatista johtuvia sairauksia. Jos vanhempia vastaajia olisi ollut enemmän, tulos olisi voinut olla erilainen.

Kysymyksessä kahdeksantoista kysyttiin aiheuttaako työ joitain terveyteen liittyviä ongelmia. Tässä kysymyksessä sai valita yhden tai useamman vaihtoehdon. Tutkimuksen mukaan kauneudenhoitoalan ammattilaiset kärsivät eniten stressistä, 47 % vastaajista ja työ on aiheuttanut työuupumusta 21 %:lle. Hengitystieoireet ja iho-oireet olivat kolmannella sijalla, molemmat 11 %. Masennusta kärsi neljä prosenttia tutkimukseen vastanneista, jokin muu oli viisi prosenttia (Kuvio 5). Vastaajista, jotka vastasivat jokin muu, kertoivat työstä aiheutuvan eniten niska - ja hartiaseudun ongelmia, särkyjä, huimausta, jäykkyyttä ja sen seurauksena selkäkipuja. Oireita olivat myös päänsärky ripsiliimoista, taloudelliset ongelmat ja liian vähäinen vapaa-aika. Nämä vastaukset vastaavat teoriaosuudessa käsiteltyjä työn fyysisiä kuormitustekijöitä, joten vastaajien vastaukset vahvistivat teorian käytännössä. Näitä ongelmia oli kuitenkin vain viidellä prosentilla vastaajista, joten tulos ei ole täysin yleistettävä kauneudenhoitoalalle ainakaan tämän tutkimuksen perusteella. Yksi vastaajista koki työn aiheuttavan iloa ja mielihyvää, mikä oli positiivista.

Stressi oli yleisin vastaus ja melkein puolet kaikista vastaajista koki työn aiheuttavan stressiä. Tutkimuksessa ei selviä onko stressi jatkuvaa vai ajoittaista, mutta sen voidaan todeta olevan melko yleinen ongelma kauneudenhoitoalalla. Stressi ja työuupumus ovat toistensa syy ja seuraus ja työuupumus oli toiseksi yleisin ongelma. Stressi ja työuupumus voitaisiin liittää eniten yksin työskenteleviin yrittäjiin, koska he työskentelevät pitkiä päiviä ja työyhteisön tuki saattaa myös puuttua. Kauneudenhoitoalalla voidaan ensisijaisesti ajatella, että iho- ja hengitystieoireet olisivat isompi osa tutkimukseen vastanneiden ongelmista, mutta työterveyshuollon puutteen vuoksi voidaan toisaalta ajatella, että ongelmat ovat jääneet tutkimatta ja enemmistö tutkimukseen vastaajista oli nuoria.



Kuvio 5 Työn aiheuttamat ongelmat

Kysymyksessä yhdeksätoista kysyttiin, koetaanko työympäristö ergonomiseksi. Vastaajista n. 47 % koki työympäristön ergonomiseksi ja n. 47 % koki työympäristön osittain ergonomiseksi. Neljä prosenttia ei kokenut työympäristöä ergonomiseksi ollenkaan. Kysymykseen sai antaa lisätietoja oleellisimmista puutteista, jos vastasi kysymykseen osittain tai ei. Tähän kysymykseen tuli paljon lisätietoa vastaajilta ja voidaan ajatella, että ergonomia on tärkeä osa kauneudenhoitoalan työtä. Suurin osa vastaajista kertoi työasentojen ergonomian olevan huono johtuen hoitotuolien, asiakaspenkkien ja pesupaikkojen puutteellisista säätömahdollisuuksista. Sanallisia vastauksia tuli yhteensä 61 ja alla muutamia esimerkkejä.

"Työasentoja on vaikea toteuttaa ergonomisesti tiettyjen palvelujen, erityisesti jalkahoitojen ja ripsipidennysten, kohdalla."

"Hoitotuoli ei nouse riittävän korkealle, joten jalkahoitoa tehdessä työasento ei ole aina ergonominen. Työtasona on lipasto ja se on hieman liian korkea ja kipeyttää tenniskyynärpäätä."

"Ei ilmastointia, huonot työpenkit."

"Ilmastoinnin puuttuminen, hoitopetiä ei saa säädelyä niin korkealle kuin pitäisi saada."

"Huonot pesupaikat joita ei voi säätää yhtään. Parturipuolella liian massiiviset asiakastuolit (kädet ja niska kipeytyy etenkin pitkiä asiakkaita leikatessa). Ahtaat tilat asiakastuolin ympärillä."

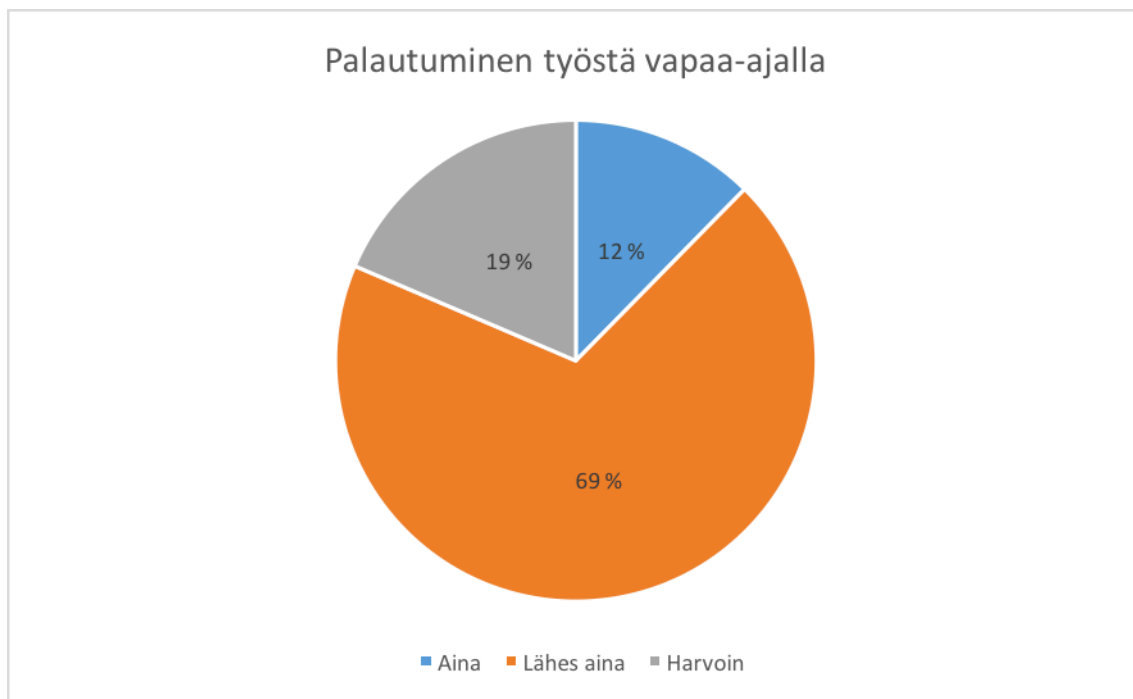
"Asiakastuolit ja pesupaikat pahimmat."

"Välillä jotkut tavarat ovat painavia, emmekä saa istua työpäivän aikana ollenkaan, paitsi tauolla."

"Huono työvalaistus, työpisteiden tuolit ovat epäergonomiset. Selälle huonot pesupaikat."

Vastauksista tuli myös ilmi, että omat työasennot ovat virheelliset omista tottumuksista johtuen. Myös raskaiden kuormien käsittely aiheuttaa virheasentoja. Valaistus ja ilmastointi koettiin puutteelliseksi ja liian pieni työskentelytila aiheutti ongelmia ergonomiassa. Ergonomiaan liittyvät kustannukset voivat helposti olla niitä mistä säästetään esimerkiksi yritystä perustettaessa, mutta ne ovat erittäin tärkeitä panostuksia pitkän työuran edellytykseen. Työasennot ja liikkeet ovat suurin kuormitustekijä alalla. Työergonomiaan huomion kiinnittäminen on kauneudenhoitoalalla vielä puutteellista, koska melkein puolet vastaajista koki ergonomian olevan vain osittain kunnossa.

Suurin osa vastaajista piti fyysistä kuormitustasoa hyvänä, mutta työperäiset vaivat tulevat hiljalleen ajan kuluessa ja siksi ennaltaehkäisy on tärkeää. Työfysioterapeutin tai työterveyshoitajan arvio työpaikan ergonomiasta minimoi työn kuormittavuutta, kauneudenhoitoalalla tämä palvelu jää usein käyttämättä. Ergonomia on kuitenkin paljolti käytännön toimintaa ja sitä kannattaa hyödyntää erikoisesti uusia tiloja suunniteltaessa tai uudistettaessa. Myös työyhteisön omaehtoinen ergonomian kehittäminen työpaikalla voisi olla esimerkiksi jonkun virkistyspäivän teemana.



Kuvio 6 Palautuminen työstä vapaa-ajalla

Kysymyksessä kaksikymmentä siirryttiin vapaa-aikaa koskeviin kysymyksiin ja kysymys koski työstä palautumista vapaa-ajalla (Kuvio 6). Vastaajista n. 12 % kokivat palautuvansa aina vapaa-ajalla ja n. 67 % kokivat palautuvansa lähes aina. Vastaajista n. 18 % kokivat palautuvansa harvoin ja vastaajista yksi prosentti ei palautunut ollenkaan. Työn ja vapaa-ajan selkeä erottaminen edistää työstä palautumista. Työntekijän ja yrittäjän työstä palautuminen on erilaista. Vastaajista 18 % kokivat palautuvansa työstä harvoin ja heidän voisi ajatella olevan yrittäjiä, koska yrittäjän vapaa-ajan ja työn erottaminen on tunnetusti haastavaa, koska kuormitustasot työssä vaihtelevat. Vastaajista 79 % kuitenkin palautuivat työstä aina tai lähes aina, mikä on todella positiivista. Teorian mukaan yksityisyrittäjät kokivat sietävän kuormittavuutta hyvin mikä tulee esiin vastauksissa.

Liikunnan harrastaminen liittyy työhyvinvointiin. Vastaajista säännöllisesti liikuntaa harrasti n. 56 %, epäsäännöllisesti n. 43 % ja ei ollenkaan n. yksi prosentti. Liikuntaa harrastaneiden määrä oli suuri, koska yli puolet harrasti liikuntaa säännöllisesti. Epäsäännöllisesti liikuntaa harrasti yli 40 % vastaajista, joten lähes kaikki vastaajista harrastivat liikuntaa jollakin tasolla. Liikunnalla on iso merkitys ihmisen työssä jaksamiseen ja yleiseen hyvinvointiin. Tulos osoitti, että vastaajat pitivät liikuntaa merkittävänä hyvinvoinnin kannalta.

Työnantajan liikuntamahdollisuuksien tukemista selvitettiin kysymyksessä 22. 25 % vastasi työnantajan tukevan liikuntamahdollisuuksia ja n. 46 % vastaajien työnantajasta ei tue liikuntamahdollisuuksia ollenkaan. Tähän kysymykseen 29 % oli jättänyt vastaamatta. Voidaan päätellä, että vastaamatta jättäneet ovat yrittäjiä, joilla ei ole työnantajaa. 75 % vastaajista

ei saanut tukea työnantajalta, mikä on suuri määrä. Siitä voidaan ajatella, että työnantajat eivät koe liikuntamahdollisuuksien tukemista kovin tärkeänä asiana. Kysymyksessä pyydettiin lisätietoja, miten työnantajan tukee liikuntamahdollisuuksia. Suurin osa työnantajan tukemista liikuntamahdollisuuksista olivat liikuntaseteleitä, mitä voi käyttää eri liikuntapaikkoihin. Muutamilla vastanneista olivat yhteistyökumppaneina kuntosalit, joihin saa erilaisia alennuksia.

Kysymys 23 siirtyi lisätieto osuuteen ja käsitteli työnantajan järjestämiä virkistystapahtumia, kehityskeskusteluja ja koulutuksia. Kauneudenhoitoalan ammattilaisten keskuudessa työhyvinvointiin kuuluvat koulutukset ja virkistystapahtumat ovat tärkeitä työn kehittämisen ja ammattilaisten verkostoitumisen kannalta. Vastaajille n. 40 %:lle järjestettiin koulutuksia ja virkistystapahtumia järjestettiin n. 31 %:lle tutkimukseen vastanneista. Kehityskeskusteluja työnantaja järjesti n. 29 %:lle vastaajista. Voidaan päätellä, että kauneudenhoitoalalla työnantajat tukevat eniten työntekijöiden työn kehittämistä järjestämällä ja tukemalla osallistumista ammattia täydentäviin koulutuksiin.

Viimeinen kysymys oli vapaaehtoinen ja siinä sai kertoa halutessaan omasta työhyvinvoinnista. Tähän kohtaan saimme vastauksia yhteensä 21 henkilöltä. Työhyvinvoinnin uhkana pidettiin yrittäjänä toimivien palkallisten vapaiden/ loma-aikojen puutetta, sekä huolta toimeentulosta ja kouluttautumismahdollisuuksista. Maahantuontiyrityksissä puutteena oli henkilökunnan vähyys ja töiden paljous. Esimiestoiminnan kokivat puutteellisena osa vastaajista, mikä aiheutti huonoa työilmapiiriä ja se vaikutti työssä jaksamiseen. Esimiesten toimintatavat esimerkiksi palautteen antaminen oli puutteellista, vuorovaikutustaidot huonot ja epäasiallinen käytös sekä salassapito velvollisuuden rikkominen tulivat esiin vastauksissa. Fyysiset vaivat kuten niska ja hartiasseudun ongelmat ja stressi tulivat myös esille. Muutama vastaajista koki kyselyn liian työntekijäkeskeisenä ja tämä otetaan vastaan palautteena. Alla esimerkkejä vapaista vastauksista koskien työhyvinvointia.

”Suurin uhka työhyvinvoinnille ovat yrittäjänä toimiessa palkallisten vapaiden/loma-aikojen puute sekä jatkuva huoli töiden riittävydestä ja taloudellisesta toimeentulosta. Taloudellisen hyödyn vuoksi tulee helposti tingittyä omista suunnitelmista vapaiden, menojen yms. suhteen, jolloin työ ja vapaa-aika eivät pysy tasapainossa.”

”Olen yrittäjä ja minulla 4 hoitolaa vastuullani, eli ei ole vapaa-aikaa, ei lomaa, teen töitä jatkuvasti koska vastuullani on kaikki kiinteät kulut hoitoloista ja itse teen hoito töitä niin paljon kun riittää asiakkaita, tällaisena aikana ei voi sanoa asiakkaalle ei.”

”Jäin sairauslomalle neljä vuotta sitten masennuksen takia. Silti joudun hoitamaan yrityksen asioita esim. kirjanpitoa.”

"Niska, hartia ja selkä vaivat pahimmat fyysiset vaivat ja stressi ajoittain kovakin. Työilmapiiri ja työkaverit parhaita maailmassa!"

"Huono työilmapiiri, syynä liian kokematon ja nuori esimies. Esimies ei kiitä eikä pyydä anteeksi, ei kannusta eikä inspiroi. Oli muutaman kuukauden pätkä, jolloin tiimi keskusteli työpaikan kanssa juristin välityksellä."

"Ongelmia aiheuttaa esimies käyttäytyä epäasiallisesti työntekijöitä kohtaan. Vapaat yleensä vain 1päivän mittaisia, joten palautuminen huonoa."

"Olen TMI- yrittäjä. Meille ei ole juuri tarjolla työhyvinvointipalveluja (työterveys yms) Kaikki hoidettava julkisessa perusterveydenhuollossa. Suurin osa alalla on yrittäjiä, kysely ottaa paremmin huomioon palkkatyöläiset."

"Kampaajan työ on raskasta, työskentelen liikepäällikkönä suuressa yrityksessä, palkkataso kampaamoalalla ei vastaa tehtävässäni työn määrää. Kampaajan työ voi olla kuitenkin antoisaa, mikäli työyhteisö kannustaa luovuuteen ja vapauteen tehdä kaunista käsityötä. Kampaaja on kuitenkin useinmiten luova ja taiteellinen persoona ja jos sille ei anneta tilaa, ei myöskään synny mitään hyvää."

"Yrittäjänä itse järjestän itselleni koulutusmatkoja ym. Maksan myös itselleni salikortin. Ja itse päätän tehdä ylipitkiä päiviä, jotta voin palvella mahd. monet asiakkaat. Siitä johtuu ajoittainen uupumus töihin. Mutta periaatteessa voin erittäin hyvin ja olen tyytyväinen tilanteeseen."

"Pomo on niin nuori ja hän tuskin on käynyt minkäänlaista johtajakoulutusta. Välillä koulutuksen puutteen huomaa työn tasossa ja työhyvinvoinnissa. Esimerkiksi palautetta hän osaa antaa, mutta jotkut asiat ovat raskaita, kun hän ei osaa ratkaista asioita. Myöskin asiakkaat ovat välillä todella uuvuttavia ja tämä vie paljon voimia. Toivoisin työterveydenhuoltoa meidänkin työpaikalle ja paljon pieniä asioita, jotka kannustaisivat työntekoon."

"Kiva työyhteisö ja kannustava ilmapiiri ovat erityisen tärkeitä jaksamisen kannalta, ja meidän kampaamossa se onneksi toteutuu:)"

12 Tutkimuksen yhteenveto

Tämän työn tavoitteena oli selvittää kauneudenhoitoalan ammattilaisten työhyvinvoinnin tasoa ja tyytyväisyyttä omaan työhyvinvointiin. Tutkimuksen tarkoituksena oli kartoittaa myös ammattilaisten omia kokemuksia työhyvinvoinnin toteutumisesta ja merkityksestä, sekä kartoittaa mahdollisia epäkohtia ja niiden tunnistamista. Tutkimus oli rajattu koskemaan kauneudenhoitoalan ammattilaisten työhyvinvointia. Tutkimukseen vastanneiden ammattilaisten vastauksilla saatiin selville kauneudenhoitoalan työhyvinvoinnin tämän hetkistä tilaa ja epäkohtia.

Tutkimuksen tavoitteena oli saada 100 vastausta kauneudenhoitoalan ammattilaisilta, jotta tutkimusta voitaisiin pitää luotettavana. Tutkimukseen vastasi yhteensä 169 ammattilaista, joten tavoite ylittyi lähes 70 prosenttisesti. Tutkimuksen ajankohta oli syyskuussa 2015 ja sen kesto oli kaksi viikkoa; tätä aikaa voidaan pitää sopivana tutkimuksen kannalta. Lomakkeita palautettiin eniten heti ensimmäisenä julkaisemispäivänä. Tavoitteeseen päästiin ja se ylitettiin reippaasti, joten tutkimusta voidaan pitää luotettavana. Vastaajista enemmistö oli parturi-kampaajia tai hiusmuotoilijoita, joten otanta oli hieman kattavampi heidän osaltaan, mutta he ovat ammattiryhmänä kosmetologeja suurempi myös työelämässä. Tämän osaltakin otanta vaikuttaa tasavertaiselle ja vastaa hyvin todellista ammattijakaumaa kauneudenhoitoalalla.

Tutkimuslomake testattiin ennen julkistamista kahdella ulkopuolisella henkilöllä, jotka täyttivät lomakkeen ennen varsinaisen tutkimuksen julkaisemista, joten tämä lisää tutkimuksen luotettavuutta. Tutkimuksen kysymykset oli jakotettu eri osioihin, jonka tarkoituksena oli selkeyttää vastaamista. Vastaajat olivat sekä työntekijöitä että yrittäjiä, joten työhyvinvointiin liittyvät asiat ovat molemmilla erilaiset. Tämä näkyi muutamissa kysymyksissä vastausten puuttumisena, jos kysymys ei koskenut esimerkiksi yrittäjää, jätettiin kysymykseen vastaamatta. Etukäteen oli tiedossa, että joihinkin kysymyksiin ei saada kaikkien vastausta. Työhyvinvointi aiheena on hyvin laaja kokonaisuus ja aiheen rajaaminen oli haastavaa ja vaikeaa oli kiteyttää oleelliset asiat kysymysten sisältöön. Kysely toteutui kuitenkin kokonaisuudessaan hyvin. Vastausten lukumäärä ja kyselyyn vastaamisen nopeus osoitti, että kysely oli toimiva, aihe ajankohtainen ja kiinnostava.

Tutkimus suoritettiin sähköisenä kyselynä ja tutkimukseen vastanneiden määrä ylitti odotukset 70 prosenttisesti. Tutkimukseen vastanneista suurin osa oli nuoria kauneudenhoitoalan ammattilaisia, iältään 20 -30 - vuotiaita. Enemmistö vastaajista oli koulutukseltaan parturi kampaaja/ hiusmuotoilijoita ja monella heistä oli lisäksi useampi kauneudenhoitoalan tutkinto. Vastaajista työntekijöinä toimi 66 vastaajaa ja yrittäjinä 105 vastaajaa, enemmistö vastaajista työskenteli yrittäjinä.

Tutkimuksesta kävi ilmi, että kauneudenhoitoalan ammattilaisten enemmistö koki työilmapiirin hyvänä. Enemmistö tutkimukseen vastanneista kauneudenhoitoalan ammattilaisista oli nuoria, joten voidaan olettaa heidän olevan työuran alussa. Terveys koettiin yleisesti hyvänä ja todettuja sairauksia oli vain vähän, vaikka olisi voinut olettaa toisin jo pelkästään alalla käsiteltävien kemikaalien vuoksi. Osaaminen vastasi työtehtäviä lähes 100 prosenttisesti, mikä kertoo kauneudenhoitoalan ammattilaisten hyvästä ammatti-identiteetistä ja koulutuksen tasosta.

Tutkimuksessa käy ilmi, että työhyvinvoinnin kannalta on oleellista työn ja muun elämän tasapainon saavuttaminen. Liikunnan merkityksen työhyvinvoinnille positiivisena kokivat lähes kaikki vastaajat. Liikuntaa harrasti säännöllisesti tai epäsäännöllisesti lähes 100 prosenttia vastaajista. Positiivista oli, että melkein kaikki vastaajat liikkuvat jollakin tasolla. Sen voidaan ajatella kertovan liikunnan merkityksestä ja ajankohtaisuudesta sairauksien ennaltaehkäisyssä ja työssä jaksamisessa. Fyysinen kuormitustaso kauneudenhoitoalalla on erilainen työtehtävästä riippuen ja tutkimukseen vastanneista fyysistä kuormitustasoa piti sopivana lähes kolme neljäsosaa vastaajista ja melkein yhtä paljon vastaajista piti myös psyykkistä kuormitustasoa sopivana.

Edellistä tulosta tukee myös työstä palautuminen vapaa-ajalla, joka toteutui kolme neljäsosalla vastaajista. Ristiriitaiseksi tuloksen tekee kuitenkin se, että työstä aiheutuvaa stressiä kokivat melkein puolet kaikista vastaajista. Tutkimuksessa ei kuitenkaan selviä, onko stressi jatkuvaa vai ajoittaista. Fyysinen ja psyykinen kuormitustaso voivat siis olla sopivia, mikäli stressi on vain ajoittaista. Toisaalta stressi voidaan liittää myös eniten yrittäjiin, joilla on yrittämisen riskit.

Kauneudenhoitoalan työhyvinvoinnin suurin ongelma oli järjestetyn työterveyshuollon puuttuminen 63 prosentilta vastaajista. Yrittäjillä työterveyshuolto on omalla vastuulla ja myös kustannuskysymys, joten järjestetyn työterveyshuollon puuttuminen selittyy pitkälti näillä seikoilla. Työterveyshuolto on työntekijän perusoikeus ja työhyvinvoinnin lähtökohta, joten sen pitäisi olla järjestyksessä. Ammattiin liittyviä todettuja sairauksia oli vastanneilla vain yhdeksällä prosentilla. Sairauksien vähäinen määrä voisi selittyä sillä, että nuorilla ammattilaisilla ei ole vielä kehittynyt mahdollisia ammatista johtuvia sairauksia. Jos vanhempia vastaajia olisi ollut enemmän, tulos olisi voinut olla erilainen. Opetushallitus ja työterveyslaitos ovat myös näkyvästi kirjanneet eri ammattialojen terveydelliset haasteet, joten tämä saattaa myös karsia jo etukäteen alalla hakeutuvat ihmiset joilla olisi suurempi herkkyys altistua kemikaaleille esimerkiksi todetun astman tai atooppisen ihon vuoksi. Työergonomia koettiin puutteelliseksi työasentojen, työympäristön, valaistuksen ja

ilmastoinnin osalta, joten ennaltaehkäisevä toiminta olisi tärkeää työntekijän hyvinvoinnin ja työuran keston kannalta.

Kauneudenhoitoalalla yrittäjät kokivat tutkimuksen mukaan merkittävänä haittana palkallisten vuosilomien/ vapaiden puuttumisen ja ajoittaisen huolen toimeentulosta. Ajoittaista tai jatkuvaa huolta toimeentulosta koki yhteensä 87 % vastaajista. Selitys voisi olla, että yrittäjillä ei ole säännöllistä toimeentuloa, ansiot ovat epävarmat ja palkkataso saattaa jäädä pieneksi. Kysymyksen korkean vastausprosentin mukaan myös työntekijät ovat vastanneet kokevansa taloudellista huolta toimeentulosta. Tänä päivänä yrittäjyyteen kannustetaan, mutta yrittämisen taloudellisten riskien huolet näkyvät tutkimustuloksissa. Ristiriitaista oli, että psyykkistä kuormitusta työssä liiallisena piti vain 24 %, mutta ajoittaista tai jatkuvaa huolta toimeentulosta kokivat kuitenkin lähes 90 prosenttia vastaajista. Voidaan päätellä psyykkisen kuormitustason koskevan vain työn varsinaista sisältöä.

Järjestetty työterveyshuolto olisi kauneudenhoitoalan ammattilaisille erittäin tärkeä ja sen osuus ennaltaehkäisevässä toiminnassa merkittävä jaksamisen ja hyvinvoinnin kannalta. Työhyvinvointi on kokonaisuus, joka pitää sisällään monia eri tekijöitä. Työ, työyhteisö, työvälineet, työympäristö ja turvallisuus ovat asioita, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin. Kauneudenhoitoalalla ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon tulisi kiinnittää erityistä huomiota työurien pitkän keston saavuttamiseksi ja työntekijän hyvinvoinnin ja jaksamisen kannalta. Yhtenä kehittämisalueena olisi järjestetyn liikunnan tukeminen työnantajan taholta suunnitelmallisesti ja Kelan osittaisella avustuksella. Tutkimuksessa tuli ilmi, että liikunnan tukeminen työnantajien puolelta oli vähäistä. Työhyvinvointi on työyhteisön, mutta myös jokaisen ammattilaisen vastuulla, koska tänä päivänä työarkki on vaativaa ja kehittyy jatkuvasti. Työssä viihtymiseen ja jaksamiseen voi jokainen vaikuttaa omalla toiminnallaan.

13 Pohdinta

Työhyvinvointi kauneudenhoitoalalla on kiinnostanut opiskelujen alkuvaiheesta saakka. Kokemuksien kautta on huomattu useita haasteita työhyvinvoinnin eri osa-alueilla, niin työntekijöinä kuin yrittäjinä ollessa. Yhteinen kiinnostus samaan aiheeseen sai toteuttamaan työn parityönä. Opinnäytetyön aihe syntyi mielenkiinnosta sekä kokemuksien kautta. Aiheesta ei ole aikaisemmin tehty juurikaan vastaavia opinnäytetöitä. Idea tutkimuksesta syntyi heti opinnäytetyön aiheen päätöksen yhteydessä. Kevään, kesän ja syksyn 2015 aikana työstettiin teoriaosuus, jonka pohjalta tutkimus suunniteltiin. Tutkimus ja analyysi toteutettiin syksyllä 2015. Yllätyksenä opinnäytetyön tekemisessä tuli teoriataustan ja tutkimuksen käsittelyn suuri työmäärä sekä työn valmistusprosessin jakautuminen pitkälle aikavälille. Ennen kyselyn julkaisua asetettiin suuret tavoitteet riittävästä vastausmäärästä, että kyselystä tulee

luotettava ja kattava. Sosiaalisen median voima todistettiin tutkimusta tehdessä, koska jo ensimmäisenä iltana sadan vastaajan tavoite oli saavutettu. Tämä vahvisti sen, että aihe valinta oli onnistunut ja ajankohtainen, mikä kiinnostaa myös muita ammattilaisia.

Opinnäytetyön teoriaosuudessa käsiteltiin työhyvinvoinnin eri tekijöitä kirjallisuuteen pohjautuen. Työhyvinvointi käsittää monta eri osa-aluetta, joten aiheen rajausta oli melko haastavaa. Käsiteltävät aiheet muotoutuivat henkilökohtaisten kiinnostuksien mukaan ja kirjallisia lähteitä näihin löytyi hyvin. Teoriaosuuden aiheisiin syventyminen auttoi ymmärtämään työhyvinvoinnin monialaisuutta. Tutkimuskysymysten laatiminen oli yllättävän haasteellista, koska täytyi miettiä, miten kysymyksillä saadaan parhaiten tietoa käytettäväksi. Kysymykset oli tarkoitus suunnitella mahdollisimman selkeiksi ja helposti vastattaviksi, ja tässä onnistuttiin hyvin. Kysymykset testattiin ennen julkaisua kahdella eri vastaajalla etukäteen, mikä vahvisti kyselyn selkeyttä. Tutkimuksen analyysi toteutettiin tilastollisella SPSS-ohjelmalla sekä sanallisella analyysillä. Mielenkiintoisin osuus tutkimuksessa oli tutkimustulosten läpikäyminen ja analysointi. Tilastollisen SPSS-ohjelman käyttö vaati perehtymistä ja paljon aikaa.

Analysoitaessa vastauksia todettiin, että muutama kysymyksenmuoto ei johdatellut vastaajaa riittävän kattavaan vastaukseen. Esimerkiksi kysyttäessä esimiehen vaikutusta työhyvinvointiin ei selvinnyt, miten esimiestyö vaikuttaa työntekijän työhyvinvointiin. Suuri osa vastaajista jätti tähän myös vastaamatta, koska heillä ei ollut esimiestä tai toimivat itse esimiestehtävissä. Etukäteen oli tiedossa, että joihinkin kysymyksiin yrittäjät jättävät vastaamatta, mutta se vaikutti kuitenkin tutkimustuloksiin. Vapaasti työhyvinvointiin kommentoitaessa esimiehen vaikutus tuli kuitenkin jonkin verran negatiivisena esiin. Esimiehen mahdollisia positiivisia vaikutuksia työhyvinvointiin ei kyselystä saatu selville. Analysointivaiheessa selvisi, että kysymysten asettelulla on suora vaikutus vastauksiin. Jos kysymykset olisi muotoiltu todella positiiviseen sävyyn, olisivat vastauksetkin voineet olla positiivisempia ja tulokset erilaisia. Tutkimuksen sanallisiin osioihin vastattiin kattavasti ja ne palvelivat lisätietona kysymyksille. Muutama vastaaja antoi palautetta, että kysely oli liian työntekijä keskeinen. Oli kuitenkin ennalta tiedossa, että joihinkin kysymyksiin yrittäjät jättävät vastaamatta, mutta näkisimme että kysely palveli yrittäjiä sekä työntekijöitä.

Voisi olettaa, että isommissa kaudenhoitoalan yrityksissä työterveyshuolto on yleisesti järjestetty hyvin. Pienet yritykset, erityisesti yksinyrittäjät eivät ole järjestäneet työterveyshuoltoa tai se on minimitasoa täyttävää. Tutkimuksesta selvisi, että kauneushoitoalan työhyvinvoinnin suurin ongelma oli järjestetyn työterveyshuollon puuttuminen 63 prosentilta vastaajista. Ongelma kiteytyy tietämättömyyteen ja työterveydenhuollon aiheuttamiin kustannuksiin. Työhyvinvointiin panostaminen tulisi nähdä investointina työntekijään, ei pelkkänä kustannuseränä. Esimerkiksi kehittämisideana voisi

ajatella Kelan mukaantuloa ennakoivaan työterveystoimintaan. Työterveyshuollon säännölliset työpaikkakäynnit kartoituksineen pitäisi ottaa säännölliseen ohjelmaan. Työergonomia koettiin tutkimuksen mukaan puutteelliseksi, joten työterveyshuollon mukaantulo työpaikkakäyntien muodossa voisi ehkäistä ja parantaa ongelmia.

Yrittäjien ammatillinen verkostoituminen on tärkeää ammatillisesti työn kehittämisen kannalta ja koko toimialan yhteisten kehityshankkeiden läpiviemiseksi. Tutkimuksesta kävi ilmi, että ajoittaista tai jatkuvaa huolta toimeentulosta koki 87 prosenttia vastaajista. Myös kouluttautumismahdollisuudet ja lomien pitäminen ovat suorassa suhteessa taloudellisiin resursseihin. Koko kaudenhoitoala ja yrittäjien taloudellinen tilanne ja toimeentulon turvaaminen vaatii edunvalvonnan arviointia. Kauneudenhoitoalan yhteistä profiilia ja ammatin arvostusta tulisi saada nostettua. Kampaajilla on oma edunvalvontajärjestö Suomen hiusyrittäjät ry ja kosmetologeilla on Suomen kosmetologien yhdistys. Voisiko tähän olla vaihtoehtona esimerkiksi myös yhteinen iso ammattiliitto koko kauneudenhoitoalalle, joka voisi ajaa kaikkien yhteisiä etuja. Lisäksi voisi pohtia, pystyisikö yritykset pääsemään pois jyrkästä kilpailutilanteesta ja tehdä enemmän yhteistyötä yhteisten etujen parantamiseksi.

Positiivinen tutkimustulos kertoi osaamisen vastaavan työtehtäviä aina tai useimmiten lähes kaikilla vastaajilla, mikä kertoo kauneudenhoitoalan ammattilaisten hyvästä ammatti-identiteetistä ja koulutuksen tasosta. Kauneudenhoitoalan ammattilaiset pitivät työn sisältöä merkityksellisempänä kuin taloudellista hyötyä, koska toimeentulo koettiin joka tapauksessa haasteellisenä. Palkkataso kauneudenhoitoalalla on tunnetusti matala, mikä kertoo naisvaltaisen alan palkkatasosta ja on suorassa yhteydessä alan arvostamiseen Suomalaisessa yhteiskunnassa. Kauneudenhoitoalan ammattilaiset kouluttautuvat paljon ja useampaan ammattiin, mikä näkyy oman työn arvostamisena, kehittämisenä ja asiakaspalvelussa. Jos kauneudenhoitoalan asema ja näkyvyys yhteiskunnassa nousisi sille kuuluvalla tasolla, olisi suuremmat mahdollisuudet parantaa alan palkkatasoa, työhyvinvointia ja arvostusta.

Kauneudenhoitoalalla esiin nousee kosmetiikan turvallisuus ja kosmeettisten aineiden riskit ja haitat. Ammattiin liittyviä todettuja sairauksia oli tutkimukseen vastanneilla vain vähän, mutta tämä voi selittyä sillä, että vastaajat olivat pääosin nuoria ja nuorilla ammattilaisilla ei ole vielä kehittynyt mahdollisia ammatista johtuvia sairauksia. Ammatti-ihottuma, allergiat tai hengityssairaudet voivat kuitenkin olla esteenä koko uralle. Terveyshaittojen ehkäisyyn liittyviä tietoja ja taitoja parannetaan syksyllä 2015 starttaavalla Hius- ja kauneudenhoitoalan ehkäisykoulutuksella, nimeltään HIKAT. Parturikampaaja- ja kosmetologiopettajille on suunnattu koulutus, joka jatkuu syksystä keväälle 2016. Koulutuksen rahoittaa Opetushallitus ja sen toteuttaa Laurea ammattikorkeakoulu yhdessä Työterveyslaitoksen kanssa. (Herrala 2015, 16) Tämä tuli positiivisena tietona juuri opinnäytetyömme aiheeseen liittyen. Se kertoo, että työhyvinvointiin panostetaan taantumasta huolimatta.

Kauneushoitoalalla työskennellään myös paljon iltaisin ja yksin, joten turvallisuus on tärkeä. Tänä päivänä asiakkaat saattavat olla mieleltään epävakaita ja häiritseviä; tästä on omakohtaista kokemusta. Tutkimuksessa ei ollut henkilökohtaiseen turvallisuuteen liittyvää kysymystä. Tämä aihe jäi tutkimuksessa vähemmälle ja nousi esiin vasta myöhemmin sitä pohtiessa. Turvallisuustekijät työpaikalla olisi ollut mielenkiintoista kartoittaa tutkimuksessa nimenomaan ajatellen yksilön henkilökohtaista turvallisuutta. Turvallisuuden takaamiseksi tulisi olla selkeät toimintatavat ja suunnitelma työpaikalla. Tutkimuksen mukaan voidaan todeta työhyvinvoinnin tason kauneushoitoalalla olevan tyydyttävä. Suurin epäkohta oli järjestetyn työterveyshuollon puuttuminen isolla osalla vastanneista. Tutkimuksessa yllättävää ja positiivista oli todettujen ammatista johtuvien sairauksien vähyys.

Ihmiset viettävät työpaikallaan useita vuosia elämässään ja olisi tärkeää, että jokaisella olisi työpaikallaan hyvä olla. Työhyvinvointiin vaikuttavat työmotivaatio, työyhteisö, esimies sekä työympäristö ja turvallisuuteen liittyvät asiat. Työssä jaksamisessa psyykinen ja fyysinen kunto, sosiaaliset valmiudet ja yksityiselämän tasapaino ovat suuressa asemassa. Tutkimuksesta sekä teoriaosuudesta tuli ilmi, että oleellista on saavuttaa tasapaino työn ja vapaa-ajan välillä. Yksilön tulisi huolehtia päivittäin palautumisestaan työpäivän jälkeen, koska sen avulla ylläpidetään hyvinvointia, edistetään uuden oppimista ja työstä suoriutumista. Työhyvinvointi koostuu monesta osa-alueesta ja voi tarkoittaa yksilöllä eri asioita. Pienilläkin asioilla saattaa olla suuri merkitys työhyvinvointiin ja joidenkin asioiden vaikutukset näkyvät vasta pitkän ajan kuluessa. Ihmiset kokevat asiat myös eri tavoin ja toisille joku asia saattaa vaikuttaa hyvinvointiin enemmän kuin toisilla. Työyhteisössä on tärkeää, että jokaisella työyhteisön jäsenellä on hyvä olla ja työhön on mukava tulla. Tämä yksinkertaisuudessaan kiteyttää työhyvinvoinnin ydinmerkityksen. Työhön liittyvien tai yhteisön ongelmien ratkaisemiseen eivät työyhteisön omat voimavarat välttämättä aina riitä. Ongelmien ratkaisuun voisi toisinaan olla hyvä ottaa mukaan yhteisön ulkopuolinen henkilö, kuten esimerkiksi työterveyshuollon asiantuntija, joka näkee ongelmat ja ratkaisut ulkopuolisen silmin.

Jatkuvasti muuttuva maailma sekä lainsäädännön muutokset vaikuttavat yksilöiden työhyvinvointiin. Muutokset ovat erittäin yleisiä nykypäivän työelämässä. Muutoksena saattavat olla esimerkiksi muutokset organisaatiossa tai toimintavoissa tai henkilöstön vaihtuminen. Iso asia mikä vaikuttaa tulevaisuudessa, on eläkeiän nouseminen ja se vaatii panostusta työssä jaksamiseen ja sitä kautta työurien pidentämiseen. Tutkimuksesta tuli myös ilmi, että suurimmat työstä aiheutuvat ongelmat olivat stressi ja työuupumus. Psyykkisen työhyvinvoinnin tekijät voivat johtaa vähintäänkin sairauspoissaoloihin ja pahimmassa tapauksessa työkyvyttömyyseläkkeelle. Tämä aiheuttaa haasteita pitkien työurien saavuttamiseen. Toisaalta nykyään ongelmana ovat myös lyhytaikaiset työsuhteet, jotka

vaikuttavat toimeentuloon, työhön sitoutumiseen sekä aiheuttavat epävarmuutta tulevaisuuden suunnittelussa. Työhyvinvoinnin näkökulmasta lyhytaikaiset työsuhteet voivat aiheuttaa stressiä ja uupumusta. Tämän päivän työelämä aiheuttaa työhyvinvoinnille monenlaisia haasteita, joihin vastaaminen ei ole aina helppoa työnantajan kannalta eikä myöskään työntekijän näkökulmasta.

Opinnäytetyön tekeminen oli haastavaa, mutta työn eteneminen sujui suunnitelmien ja odotusten mukaisesti. Pari työskentely jakaantui tasapuolisesti ja työn jakaminen sujui molempien vahvuuksien mukaan. Työn tekeminen oli opettavaista ja opinnäytetyötä voidaan pitää hyödyllisenä kauneudenhoitoalalle. Enemmistö tutkimukseen vastaajista oli parturi-kampaajia/hiusmuotoilijoita, joten tämä palvelee yhteistyökumppaniamme Suomen Hiusyrittäjät Ry:tä. Pystymme myös itse tulevaisuudessa hyödyntämään tietoja työelämässä.

Työtä tehdessä ja tutkimusta analysoidessa tuli ajatuksia myös oman työyhteisön työhyvinvoinnin kehittämiseen. Vuotuiset kehityskeskustelut työyhteisössä voitaisiin panna käytäntöön sekä miettiä yhteisiä liikuntaharrastuksia työn ja vapaa-ajan tasapainottamiseksi. Opinnäytetyötä voisi jatkaa ja kehittää tarkastelemalla työhyvinvointia isojen yritysten ja esimiesten näkökulmasta. Näin saataisiin kokonaisvaltaisempaa kuvaa alan työhyvinvoinnista.

Työelämän toimintatavat ja vaatimukset muuttuvat nopeasti, joten työhyvinvointi työntekijän kannalta on merkittävä. Työhyvinvointiin panostaminen vaatii kuitenkin vielä resursseja, rahaa ja tietoa eri toimintatavoista, joten kauneudenhoitoalalla työhyvinvointia kehitetään vielä pienin askelin. Tulevaisuudessa toivottavasti kehitys on laaja-alaisempaa ja toteutetaan kauneudenhoitoalan ammattilaisten pitkäjänteisessä yhteistyössä. Onneksi aihe on ajankohtainen, ja kehittämiskoulutuksia ja hankkeita on jo lähdetty toteuttamaan työhyvinvoinnin parantamiseksi, kuten Laurean HIKAT- hanke sekä Joensuun yrittäjien Voi hyvin- saat enemmän- hanke. Yritykset ymmärtävät yhä paremmin työhyvinvoinnin merkityksen laaja-alaisuuden, joten työhyvinvointi varmasti kehittyy ja vahvistaa merkitystään entisestään tulevaisuudessa.

Lähteet

Aaltola J. Valli R. 2007. Ikkunoita tutkimus - metodeihin. Bookwell Oy. Juva.

Clutterbuck D. 2003. Managing Work-life Balance: A Guide for HR in Achieving organisational and individual change. London. CIPD House.

Heiske P. 2001. Hyvinvointia työyhteisöön. Jyväskylä. Gummerus kirjapaino oy.

Herrala A. 2015. Suomen kosmetologien yhdistyksen jäsenlehti 3/2015. Hikat: opettajat terveyshaittoja vastaan. Kirjapaino Uusimaa.

Hyppänen R. 2010. Työhyvinvointi johtaa tuloksiin- parhaat käytännöt kymmenen vuoden ajalta. Helsinki. Talentum.

Hyppänen, R. 2013. Esimiesosaaminen- Liiketoiminnan menestystekijä. Porvoo. Bookwell.

Juutti P. 2010. Johtaminen voimavarana- muutokset menestykseen. Vantaa. Hansaprint Oy.

Laine J. Joensuun yrittäjien projektipääällikkö. Henkilökohtainen tiedonanto. 22.10.2015.

Luukkala J. 2011. Jaksaa, jaksaa, jaksaa. Helsinki. Tammi.

Nummelin T. 2008. Stressi haastaa työkyvyn. Varhainen puuttuminen esimiehen työkaluna. Juva WS Bookwell Oy.

Rauramo P. 2004. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki. Edita Prima Oy.

Ristikangas M-R, Grünbaum L 2014. Valmentava esimies. 13. Talentum Media Oy.

Suonsivu K. 2011. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. EU. UNIpress.

Torppa T. 2013. Yksin työskentelevän opas. Helsinki. Talentum.

Työturvallisuuskeskus. 2006. Kemikaaliturvallisuus työpaikoilla. Kerava. Painojussit Oy.

Vilkkä H. 2015. Tutki ja kehitä. Juva. Bookwell Oy.

Virolainen H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki. Dook on Demand.

Waddel G. & Burton A.K. 2006. Is work good for your health and well-being? London. TSO.

Verkkolähteet

Ammattinetti.fi. 2015. Viitattu marraskuun 2015.

http://www.ammattinetti.fi/ammattit/detail/649_ammatti ja

http://www.ammattinetti.fi/ammattialat/detail/7_ammattiala?link=true

Hietala H. Ja Tähtinen O. 2009. Suomen yrittäjät. Viitattu huhtikuun 2015.

[http://www.yrittajat.fi/File/c869f047-455f-44fa-9a89-](http://www.yrittajat.fi/File/c869f047-455f-44fa-9a89-f3aa43913b89/yrittajan_tyoterveyshuolto2009.pdf)

[f3aa43913b89/yrittajan_tyoterveyshuolto2009.pdf](http://www.yrittajat.fi/File/c869f047-455f-44fa-9a89-f3aa43913b89/yrittajan_tyoterveyshuolto2009.pdf).

Jones F., Burke R. J., Westman M. 2013. Work-Life Balance. A Psychological Perspective.

Verkkojulkaisu.

https://books.google.fi/books?id=3Cq0HaAQEeMC&pg=PT331&dq=work+life+balance&hl=fi&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=work%20life%20balance&f=false

Kela. 2015. Viitattu huhtikuun 2015. <http://www.kela.fi/tyoterveyshuolto>

Keskinäinen eläkevaakutusyhtiö Elo. Viitattu elokuun 2015. www.elo.fi.

Pitkänen V. 2013. Turun Sanomat 23.4.2013. Allergiariskit tunnetaan huonosti monilla

työpaikoilla. Ammatti-ihotautien ylilääkäri Kristiina Aalto-Korte haastattelu. Viitattu lokakuun

2015. <http://www.ts.fi/teemat/terveys/337407/Allergiariskit+tunnetaan+huonosti+monilla+tyopaikoilla>

Suomen Kosmetologien yhdistys. 2015. Viitattu huhtikuun 2015.

<http://www.kosmetologitsky.fi/fi/koulutus>

Suomen yrittäjät. Viitattu elokuun 2015. www.yrittajat.fi.

Varonen S. ja Myllymäki J. 2013. Viitattu huhtikuun 2015. Yrittäjän työterveyshuollon

kustannukset verotuksessa. [https://www.vero.fi/fi-](https://www.vero.fi/fi-FI/Syventavat_veroohjeet/Verohallinnon_ohjeet/2013/Yrittajan_tyoterveyshuollon_kustannukset(29593))

[FI/Syventavat_veroohjeet/Verohallinnon_ohjeet/2013/Yrittajan_tyoterveyshuollon_kustannukset\(29593\)](https://www.vero.fi/fi-FI/Syventavat_veroohjeet/Verohallinnon_ohjeet/2013/Yrittajan_tyoterveyshuollon_kustannukset(29593))

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2015. Viitattu elokuun 2015. www.te-palvelut.fi.

Työsuojelu 2014. Viitattu huhtikuu 2015. <http://www.tyosuojelu.fi/fi/tyoterveyshuolto>

Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383. Viitattu kesäkuu 2015.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>

Työterveyslaitos 2015 Viitattu huhtikuu 2015.
<http://www.ttl.fi/fi/tyoterveyshuolto/mita/sivut/default.aspx>

Työterveyslaitos 2015. Viitattu elokuu 2015.
http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/masennus_ja_tyo/sivut/default.aspx.

Työterveyslaitos 2005. Kemikaalit ja työ, selvitystyöympäristön kemikaaliriskeistä. Viitattu lokakuu 2015. http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/Kemikaalit_jaTyo.pdf.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. Viitattu kesäkuu 2015.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Työturvallisuuslaitos. 1993. Tutkimus parturi-kampaajien työperäinen astma, nuha ja ihottumat. Viitattu lokakuu 2015. <https://www.tsr.fi/tutkimustietoa/tata-tutkitaan/hanke?h=93260>

Kuviot

Kuvio 1 Työtehtävä	33
Kuvio 2 Asema	34
Kuvio 3 Työpaikan ilmapiiri	35
Kuvio 4 Työterveyshuolto	38
Kuvio 5 Työn aiheuttamat ongelmat	40
Kuvio 6 Palautuminen työstä vapaa-ajalla	42

Liitteet

Liite 1 Kyselylomake työhyvinvoinnista kauneudenhoitoalalla	57
---	----

Liite 1 Kyselylomake työhyvinvoinnista kauneudenhoitoalalla

Kyselylomake työhyvinvoinnista kauneudenhoitoalalla

Lomake on ajastettu: julkisuus aikaa 1.9.2015 14:15 ja päättyy 13.9.2015 23:59

Olemme kaksi estenomiopiskelijaa Laurean ammattikorkeakoulusta. Haluamme täällä kyselyllä selvittää kauneudenhoitoalalla työskentelevien ammattilaisten työhyvinvoinnin tasoa ja tyytyväisyyttä omaan työhyvinvointiin. Arvostamme sitä, että käytätte muutaman minuutin ajastanne lomakkeen täyttämiseen. Vastauksenne on tärkeä tutkimuksen sekä opinnäytetyön onnistumisen kannalta ja vastaukset käsitellään anonyymienä. Kiitos vastauksestasi jo etukäteen, terveisin Annika Rätty ja Heli Anttonen

Taustatiedot

1. Ikäsi?

2. Sukupuoli?

- ☐ Nainen
☐ Mies

3. Mikä on koulutuksesi?

- ☐ Parturi-kampaaja/hiusmuotoilija
☐ Kosmetologi
☐ Estenomi
☐ Maskeeraaja
☐ Ammattiopettaja
☐ Muu

Jos vastasit edelliseen kysymykseen muu, niin kerrotko koulutuksesi.

4. Mikä on työtehtäväsi?

- ☐ Parturi-kampaaja/hiusmuotoilija
☐ Kosmetologi
☐ Maskeeraaja
☐ Maahantuonti
☐ Kosmetiikkamyyjä
☐ Ammattiopettaja
☐ Muu

Jos vastasit edelliseen kysymykseen muu, niin kerrotko työtehtäväsi.

5. Missä asemassa työskentelet?

☐ Työntekijänä
☐ Vuokratuolilla/sopimusyrittäjä
☐ Itsenäisenä yrittäjänä

6. Työskenteletkö yksin vai työyhteisössä?

☐ Yksin
☐ Työyhteisössä

Työympäristö

7. Jos työskentelet yksin, niin kaipaatko ympärillesi työyhteisöä?

☐ Kyllä
☐ Joskus
☐ Ei

8. Jos sinulla on esimies, saatko tukea ongelmatilanteissa?

☐ Aina
☐ Useimmiten
☐ Joskus
☐ En ollenkaan

9. Koetko, että esimiehelläsi on vaikutusta työhyvinvointiisi?

☐ Paljon
☐ Jonkin verran
☐ Ei ollenkaan

10. Millaisena koet työpaikan ilmapiirin?

☐ Erittäin hyvä
☐ Hyvä
☐ Keskinäkertainen
☐ Huono

Työterveys

11. Miten koet työsi fyysisen kuormitustason?

☐ Liiallinen
☐ Sopiva
☐ Vähäinen

12. Miten koet työsi psyykkisen kuormitustason?

☐ Liiallinen
☐ Sopiva
☐ Vähäinen

13. Koetko huolta toimeentulostasi nykyisessä työssäsi?

☐ Jatkuvasti
☐ Ajoittain
☐ En ollenkaan

14. Vastaako osaamisesi mielestäsi työtehtäviäsi?

☐ Aina
☐ Useimmiten
☐ Harvoin

15. Onko sinulla järjestettyä työterveyshuoltoa?

☐ Terveystieteissä
☐ Yksityisellä lääkäriasemalla
☐ Ei ollenkaan

16. Mitä seuraavia työterveyshuollon palveluja on saatavillasi työterveydenhuollossasi?

☐ Työhöntuotarkastus
☐ Määräaikaistarkastukset
☐ Äkilliset sairaudet ja tapaturmat
☐ Fysioterapia
☐ Työympäristöongelmat
☐ Ammattiin liittyvät sairaudet
☐ Psyykkiset ongelmat

17. Onko sinulla todettu ammatin aiheuttamaa sairautta?

☐ Kyllä
☐ Ei

Jos vastasit edelliseen kysymykseen kyllä, niin kerrotko todetun ammattisairauden.

18. Aiheuttaako työsi jotakin seuraavista?

- ☐ Stressi
- ☐ Työuupumus
- ☐ Masennus
- ☐ Hengitystieoireet
- ☐ Iho-oireet
- ☐ Jokin muu

Jos vastasit edelliseen kysymykseen jokin muu, niin kerrotko mitä.

19. Onko työympäristösi mielestäsi ergonominen?

- ☐ Kyllä
- ☐ Osittain
- ☐ Ei

Jos vastasit edelliseen kysymykseen osittain tai ei, niin kerrotko mitkä ovat oleelliset puutteet.

Vapaa-aika

20. Koetko palautuvasi työstäsi vapaa-ajallasi?

- ☐ Aina
- ☐ Lähes aina
- ☐ Harvoin
- ☐ En ollenkaan

21. Harrastatko liikuntaa?

- ☐ Säännöllisesti
- ☐ Epäsäännöllisesti
- ☐ En ollenkaan

22. Tukeeko työnantajasi liikuntamahdollisuuksiasi?

- ☐ Kyllä
- ☐ Ei

Jos vastasit edelliseen kysymykseen kyllä, niin kerrotko miten.

Lisätietoja

23. Järjestääkö työnantajasi joltain seuraavista?

- ☐ Virkistystapahtumat
- ☐ Kehityskeskustelut
- ☐ Koulutukset

24. Tähän voit halutessasi kertoa omasta työhyvinvoinnistasi.

Tietojen lähetyk

Tallenna